Kode/Nama Rumpun Ilmu	: 394/Psikologi Kerja (Industri)
Bidang Fokus	: Sosial Humaniora
Klaster Penelitian	: Penelitian Madya

LAPORAN AKHIR

PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI

PENGEMBANGAN DAN IDENTIFIKASI PROPERTI PSIKOMETRIS *MKDP DAY'S INSTRUMENT* SEBAGAI ALAT UKUR KEPRIBADIAN DALAM KONTEKS TENAGA KERJA DI KALIMANTAN SELATAN

Dibiayai oleh :
DIPA Universitas Lambung Mangkurat Tahun Anggaran 2021
Nomor : 023.17.2.677518/2021 tanggal 23 November 2020
Universitas Lambung Mangkurat
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Sesuai dengan SK Rektor Universitas Lambung Mangkurat Nomor : 697/UN8/PG/2021
Tanggal 22 Maret 2021

TIM PENGUSUL

Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog **NIDN. 0014118601**

Hayatun Thaibah, M.Psi., Psikolog **NIDK. 8859210016**

UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

NOPEMBER 2021

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI

Judul Penelitian	:	Pengembangan dan Identifikasi Properti Psikometris *MKDP Day's Instrument* Sebagai Alat Ukur Kepribadian Dalam Konteks Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan
Kode/Nama Rumpun Ilmu	:	394/Psikologi Kerja (Industri)
Bidang Fokus	:	Psikologi
Klaster Penelitian	:	Penelitian Madya
Ketua Peneliti		
a. Nama Lengkap	:	Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog (L)
b. NIDN	:	0014118601
c. Jabatan Fungsional	:	Lektor
d. Program Studi	:	Psikologi
e. Nomor HP	:	081952771696
f. Alamat surel (e-mail)	:	mshidayatullah@ulm.ac.id
Anggota Peneliti 1		
a. Nama Lengkap	:	Hayatun Thaibah, M.Psi., Psikolog
b. NIDN	:	8859210016
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Lambung Mangkurat
Mahasiswa yang Terlibat		
a. Nama Lengkap / NIM	:	Aisyah Putri Maulidina / I1C115048
b. Nama Lengkap / NIM	:	Muhammad Zidan Ramadhan / 1710127210012
Tahun Pelaksanaan	:	2021
Biaya Penelitian Keseluruhan	:	Rp 30.000.000,-

Banjarmasin, 22 Nopember 2021

Mengetahui :
Dekan Fakultas Kedokteran ULM

(Dr. dr. Iwan Aflanie, M.Kes, Sp.F, SH)
NIP. 19730914 199802 1 001

Ketua Peneliti,

(Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog)
NIP.19861114 201404 1 001

Menyetujui :
Ketua LPPM ULM

(Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si)
NIP. 19680507 199303 1 020

RINGKASAN

Kepribadian seorang pekerja atau karyawan merupakan salah satu hal penting untuk diketahui. Namun pengembangan alat ukur kepribadian yang dibuat langsung di Indonesia masih relatif sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengidentifikasi properti psikometris *MKDP Day's Instrument* sebagai alat ukur kepribadian dalam konteks tenaga kerja di Kalimantan Selatan. Subjek penelitian berjumlah 235 orang dengan usia 17-30 tahun. MKDP Day's Instrument dibuat oleh peneliti yang terdiri dari dimensi motivasi, kerjasama, kedisiplinan, dan kepemimpinan dengan memperhatikan teori kepribadian Needs dari Murray dan Papi Kostick dari Kostick. Uji reliabilitas menggunakan skor komposit dengan koefisien Alpha berstrata. Empat dimensi instrumen yang telah dirumuskan mampu menerangkan 23% variabel. Ditemukan 11 faktor yang dapat terbentuk pada instrumen dan menerangkan 59% variabel. Terdapat 18 aitem valid dari 30 aitem awal dengan sebaran yang belum merata antar dimensinya. Dimensi kepemimpinan memiliki aitem valid terbanyak dibanding dimensi lainnya. *MKDP Day's Instrument* memiliki reliabilitas yang rendah. Diperlukan pengembangan instrumen yang lebih lanjut melalui evaluasi dan percobaan yang berulang-ulang untuk menghasilkan properti psikometris yang lebih baik.

Kata kunci: Properti Psikometris, *MKDP Day's Instrument*, Alat Ukur Kepribadian, Tenaga Kerja

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya hingga memudahkan proses penelitian berjalan dengan baik. Shalawat dan salam juga tersampaikan kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah menjadi teladan akan sifat totalitas dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan kebaikan.

Penelitian yang berjudul "Pengembangan dan Identifikasi Properti Psikometris *MKDP Day's Instrument* sebagai Alat Ukur Kepribadian dalam Konteks Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan" telah berlangsung dari bulan Maret 2021 hingga September 2021. Persiapan penelitian dimulai dengan perancangan alat ukur yang melalui proses analisis statistik dan analisis kualitatif dari ahli di bidang alat ukur psikologi dan psikologi kepribadian. Selanjutnya proses pengambilan data dilakukan secara luring dengan memerhatikan protokol kesehatan yang ketat. Pengambilan data dilakukan secara bertahap untuk meminimalisir terjadinya kerumunan. Adapun proses analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik untuk mengetahui kualitas alat ukur.

Proses penelitian yang dimulai dari persiapan, pengambilan data, hingga analisis data telah melibatkan berbagai pihak yang saling membantu. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada tim mahasiswa yang telah mendampingi proses penelitian; asisten dan tester penelitian yang memudahkan pengambilan data di lapangan hingga membantu urusan administrasi; Bapak Jelpa Perintalo, M.Psi., Psikolog (ahli alat ukur psikologi) dan Ibu Dra. Sri Sumijati, M.Si., Psikolog (ahli psikologi kepribadian) yang telah berkenan menjadi *reviewer* alat ukur *MKDP Day's Instrument;* Kepala Sekolah Alam SD Islam Creative Banjarbaru yang telah memberikan izin pelaksanaan pengambilan data penelitian termasuk bagi para guru untuk menjadi subjek penelitian; terakhir dan sekaligus menjadi salah satu bagian yang penting, peneliti mengucapkan terima kasih kepada 135 orang yang telah bersedia menjadi subjek penelitian sehingga peneliti dapat menjalani proses penelitian.

Peneliti menyadari penelitian ini masih memerlukan pengembangan dan perbaikan untuk menghasilkan alat ukur dengan validitas dan reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, peneliti terbuka untuk kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga *MKDP Day's Instrument* dapat menjadi dasar atau hingga acuan untuk pengembangan alat ukur kepribadian dalam konteks tenaga kerja di Kalimantan Selatan. Salam ilmiah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banjarmasin, 19 Nopember 2021

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan i
Ringkasan ii
Prakarta iii
Daftar Isi iv
Daftar Tabel v
Daftar Lampiran vi

BAB 1 PENDAHULUAN 1

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 4
A. Hakikat Motivasi Berprestasi, Kerjasama, Disiplin dan Pemimpin (MKDP) 4
   a. Motivasi Berprestasi 4
   b. Kerjasama 7
   c. Disiplin 10
   d. Pemimpin 12
B. Hakikat Papikostik 17
C. Hakikat Kepribadian 19
D. Hakikat Konstruk Penelitian 20
E. Hakikat Psikometrika 22
F. Kalimantan Selatan sebagai Lahan Basah 23

BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 25
A. Tujuan Penelitian 25
B. Manfaat Penelitian 25

BAB 4 METODE PENELITIAN 26
A. Pendekatan Penelitian 26
B. Jenis Penelitian 26
C. Metode Pengambilan Sampel 27
D. Lokasi Penelitian 27
E. Intrumen Penelitian 28
F. Metode Pengambilan Data 28
G. Metode Analisa Data 31

BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI 34
A. Hasil 34
B. Pembahasan 41
C. Luaran yang Dicapai 43

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN 45
A. Kesimpulan 45
B. Saran 45

DAFTAR PUSTAKA 47

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Data Demografi Subjek Penelitian ……. 34
Tabel 5.2. *Blueprint* Alat Ukur *MKDP Day's Instrument* ……. 36
Tabel 5.3. Reliabilitas Skor Komposit *MKDP Day's Instrument* ……. 38
Tabel 5.4. Rotated Factor Matrix[a] ……. 39
Tabel 5.5. Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai Varians ……. 40
Tabel 5.6. Uji Validitas Kriteria ……. 40

DAFTAR LAMPIRAN

Instrumen Penelitian
Personalia Tenaga Pelaksana dan Kualifikasi
Poster Kegiatan
Foto Kegiatan
Draft Artikel International
Submission

BAB 1
PENDAHULUAN

Dunia kerja, kepribadian seorang pekerja atau karyawan merupakan salah satu hal penting untuk diketahui, dari kepribadian, dapat dilihat berbagai hal termasuk pola perilaku agar dapat lebih memahami bagaimana seseorang bertindak pada situasi tertentu. Teori psikologi yang dikemukakan Murray (2008) seorang ahli dalam ilmu psikologi mengungkapkan bahwa motivasi dan pengarahan tingkah laku dapat dijelaskan melalui konsep kebutuhan pada kepribadian seseorang. Asumsi dasarnya, perilaku didorong oleh kemauan internal diri sendiri sedangkan setiap orang mempunyai kebutuhan dan inilah yang menjadi dorongan dalam berperilaku.

Salgado (1997) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menentukan kualitas kerja seseorang diyakini adalah kepribadian dari orang tersebut. Hal tersebut dikarenakan kepribadian adalah aspek psikis yang secara potensial bersama-sama dengan kemampuan fisik yang digunakan untuk tujuan produksi. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fiernaningsih, 2017; Widyasari, et al., 2007), dan menjadi faktor terbaik untuk memprediksi kinerja karyawan (Kierstad, 1998) serta kepribadian juga berhubungan dengan stres organisasi pada karyawan level pertama (Anitei, Stoica & Samsonescu, 2013).

Kepribadian seseorang memiliki dimensi-dimensi yang secara spesifik berhubungan dengan perilaku yang dibutuhkan agar efektif dalam bekerja. Yesil dan Sozbilir (2012) melakukan penelitian tentang peran penting kepribadian dalam memahami perilaku manusia. Mereka menemukan bahwa diantara dimensi-dimensi kepribadian berdasarkan teori kepribadian 5 (lima) faktor (*Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness* dan *Conscientiousness*) hanya 1 (satu) dimensi yang memiliki hubungan positif terhadap perilaku inovasi, yaitu *openness to experience*. Hogan et al (1994) mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja dan kerja sama dapat ditinjau dari karakterisitik kepribadian.

Hogan, Hogan, dan Roberts (1996) mengungkapkan bahwa jika alat ukur kepribadian disusun dengan baik maka alat ukur itu akan valid dalam memprediksi prestasi kerja seseorang. Umumnya, prediksi kinerja ini sangat diperlukan oleh perusahaan dalam melalukan seleksi terhadap calon karyawannya. Ashton (1998) menyampaikan bahwa proses seleksi tenaga kerja dalam proses manajemen mendasarkan pada prediksi

kinerja pada tenaga kerja tersebut. Oleh karena, dikemukakan oleh Van der Walt (2002) bahwa karyawan yang tidak disiplin, kurang aktif dan kurang cekatan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh lemahnya stabilitas emosional dan kebiasaan hidup serta ketelitian. Hal itu dihasilkan dari kesalahan dalam seleksi dan pemilihan karyawan.

Lebih lanjut, Hartati (1991) menyatakan bahwa kepribadian dapat diukur dengan alat pengukuran kepribadian. Metode pengungkapan kepribadian bervariatif. Istilah lain dan umum digunakan untuk menyatakan pengungkapan kepribadian adalah asesmen kepribadian atau asesmen psikologis. Teknik-teknik seperti wawancara, pengamatan dan tes lazim digunakan sebagai metode asesmen dengan menyesuaikan pada kebutuhan. Begitu pula, setiap metode memiliki karakteristik masing-masing dengan kelebihan dan kelemahan yang dimiliki. Naisaban (2003) menyatakan bahwa penggolongan manusia beserta tipe kepribadian dianggap terbaik ialah melalui metode tes inventori.

Skala kepribadian berbentuk inventori cukup variatif yang ada dan kerap digunakan di Indonesia. Berbagai skala kepribadian inventori di Indonesia beserta evaluasi terhadap tes kepribadian tersebut yakni MMPI, 16 PF, EPPS, DISC, dan NSQ. Pertama, tes kepribadian tersebut dibuat untuk populasi yang luas. Kedua, sebagian besar tes kepribadian tersebut belum diperbaharui sehingga kurang mutakhir. Ketiga, metode pemberian skor yang relatif rumit sehingga dapat meningkatkan risiko kesalahan dan melemahkan validitas tes. Keempat, jumlah aitem yang relatif banyak yang dapat berdampak pada kesungguhan responden dalam mengerjakan tes. Kelima, berbagai tes Psikologi telah cukup banyak yang bocor dan beredar di pasaran. Keenam, pengembangan skala kepribadian yang asli dibuat di Indonesia atau bukan hasil adaptasi dari luar negeri relatif masih sedikit (Periantalo & Azwar, 2017).

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penyebaran alat ukur yang telah dilakukan terhadap 1124 responden pada tahun 2019 dengan kisaran usia responden 20 – 30 tahun. Alat ukur dikemas berbentuk *booklet* dan diberikan judul *MKDP Day's Intrument.* Penelitian ini mencoba mengidentifikasi properti psikometris dimensi-dimensi kepribadian yang pada banyak kasus atau kegiatan tes psikologis seleksi kerja sangat dominan untuk berupaya diungkap dan diberikan penilaian, yakni Motivasi Berprestasi, Kerjasama, Kedisiplinan dan Kepemimpinan. Konstruk dimensi-dimensi kepribadian dalam penelitian ini diambil dan berakar dari teori Needs Murray (2008) yang diterbitkan pertama kali pada tahun 1938, terdiri dari *Need Achievement* untuk dimensi motivasi berprestasi, *Need Affiliation* untuk dimensi kerja sama dan *Need Order* untuk dimensi

kedisiplinan sedangkan alat ukur papi kostick dari Max Martin Kostick sebagai sumber inspirasi untuk penulisan aitem-aitem khususnya pada dimensi kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah membuat alat ukur yang sederhana, praktis dan memiliki persyaratan properti psikometris yang baik. Persyaratan yang dimaksud meliputi validitas, reliabilitas, daya beda aitem, standardisasi dan efisiensi (Azwar, 2015; Periantalo, 2016; Suryabrata, 2005). Pemaparan di atas, maka muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian untuk mengembangkan dan mengidentifikasi Properti Psikometris *Mkdp Day's Instrument* Sebagai Alat Ukur Kepribadian dalam Konteks Kerja di Kalimantan Selatan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakikat Motivasi Berprestasi, Kerjasama, Disiplin, dan Pemimpin (MKDP)

a. Motivasi Berprestasi

a) Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaikbaiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan di dalam batin individu (Hasibuan, 2012). Motivasi berprestasi menurut McClelland (1987) didefinisikan sebagai usaha seseorang untuk mencapai keberhasilan maupun kesuksesan dalam suatu kompetisi yang termasuk dalam suatu standar keunggulan yang mana motivasi itu akan muncul ketika individu berinteraksi dengan orang lain maupun lingkungannya. Motivasi berprestasi membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih, agar pekerjaan dan tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik (Syelviani, 2019).

Motivasi berprestasi menurut Meggison (dalam Fahmi, 2016) berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan tertentu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar yang bertindak untuk mencapai sesuatu (Kokom, 2017). Bareson & Steiner (Marchrany, 1985) mengatakan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasaan atau mengurangi ketidakseimbangan, dengan motivasi yang tinggi akan membangun mendukung

perilaku manusia untuk antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016).

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan kegitan atau tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi dengan hasil yang diinginkan, McClelland mengatakan bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) merupakan salah satu kebutuhan individu (Mc Clelland, 1987). Pada penelitian Listyanti & Dewi (2019) yang berkaitan dengan motivasi berprestasi menunjukkan bahwa pegawai akan mampu mencapai prestasi kerja masksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja, hal ini akan membentuk suatu kekuatan diri sehingga pencapaian prestasi akan lebih mudah (Listyanti & Dewi, 2019).

Lima aspek motivasi berprestasi, antara lain adalah bertanggung jawab atas tugas yang dimilikinya, memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif, memilih tugas berdasarkan kemampuannya, senang mendapatkan umpan balik atas pekerjaannya dan berusaha untuk sukses (McClelland, 1987).

i. Indikator Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dapat bersifat tinggi maupun rendah, hal ini didasari pada dua aspek yang terkandung didalamnya yaitu aspek *Motive of Success* yakni berupa harapan untuk sukses atau berhasil dan juga aspek *Motive To Avoid Failure* yakni berupa ketakutan akan kegagalan. Seseorang yang memiliki nilai tinggi terhadap *motive of success* lebih besar dibandingkan *motive to avoid failure* dikelompokkan kedalam kelompok yang memiliki

motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki *motive to avoid failure* lebih tinggi dibandingkan dengan *motive of success* dikelompokkan kedalam kelompok yang memiliki motivasi berprestasi rendah. (Atkinson & Litwin, 1960).

Teori David Mc Chelland (Septiyadi, 2019) memiliki pandangan bahwa seseorang dianggap memiliki motivasi berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain, selain itu kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Mc Clelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Mc Clelland (Septiyadi, 2019) meyebutkan indikator dari motivasi berprestasi yakni :

1) Mandiri dengan indikator mampu mengembangkan kepercayaan diri dalam bekerja dan mampu mengambil keputusan disertai keyakinan
2) Tanggung jawab dengan indikator memiliki tanggung jawab personal yang tinggi dan melakukan suatu tugas dengan tepat waktu
3) Berani menghadapi resiko dengan indikator berani menghadapi resiko dengan penuh perhitungan dan menyukai tantangan serta melihat tantangan secara seimbang
4) Memiliki rasa percaya diri dengan indikator memiliki sikap yang optimis dan melakukan tindakan tanpa ragu-ragu.

ii. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang, hal ini dipengaruhi oleh beberapa komponen untuk mendorong tercapaianya tujuan seorang pekerja. Menurut Ausubel dikutip Howe (Dengoran dkk, 2020), motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu :

a) Dorongan Kognitif, adalah keinginan pegawai untuk mempunyai kompetensi dalam subjek yang ditekuninya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya.
b) *An ego-enhancing one*, adalah keinginan pekerja untuk meningkatkan status harga dirinya.
c) Komponen afiliasi, adalah keinginan pegawai untuk selalu berafiliasi.

b. Kerjasama

a) Pengertian Kerjasama

Kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur (Sarwono, 2011). Kerjasama kelompok adalah mengidentifikasikan berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki (Wibowo, Fathoni, & Minarsih, 2018).

Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*). Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu) (Wibowo, Fathoni, & Minarsih, 2018). Perilaku manusia

dalam berbagai situasi kerja menyimpulkan bahwa hubungan antar manusia diantara anggota tim lebih penting dalam menentukan produktivitas dari pada perubahan kondisi kerja (Riana, 2019).

Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Stephen dan Timothy (Fauzi, 2019) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Dewi (2009) menyatakan dalam kerjasama yang dibangun akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Menurut Shane & Von Glinow (Ishak dkk, 2019) dimensi kerjasama tim yang efektif ada lima yaitu :

1) *Cooperating* (Bekerjasama), adalah anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian
2) *Coordinating* (Koordinasi), adalah anggota tim yang efektif secara aktif mampu mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis
3) *Communicating* (Komunikasi), adalah anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas, efisien dan menghormati
4) *Comforting* (Kenyamanan), adalah anggota tim yang efektif yang membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif

b) Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama (*teamwork*) merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik, menurut Robbins dan Judge

(Samwel, 2019) *teamwork* dipandang sebagai sekelompok karyawan yang upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar dari jumlah input individu. Menurut Rahul & Puja (Fitriansyah, 2019) terdapat faktor yang dapat memengaruhi kerjasama tim dalam suatu organisasi. Adapun variabel yang dapat membantu dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam Kerjasama tim yaitu:

1) Dimensi tujuan yang jelas, dimensi tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu penetapan dan Visi Misi
2) Dimensi terbuka dan jujur dalam komunikasi, dapat diukur dengan dua indikator yaitu kemampuan berinteraksi dan kejujuran bekerja
3) Dimensi pengambilan keputusan kooperatif, dapat diukur dengan dua indikator yaitu kemampuan berpikir dan menimbang serta menilai
4) Dimensi suasana kepercayaan, dapat diukur dengan dua indikator yaitu kejujuran dan perilaku kooperatif
5) Dimensi rasa memiliki, dapat diukur dengan satu indikator yaitu ekspresi jiwa.

Adapun indikator-indikator Kerjasama sebagai alat ukur yang dikemukakan oleh West (Amelia, 2019) yaitu :

1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan seperti pemberian tanggung jawab.
2) Saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran.
3) Pengerahan kemampuan secara maksimal yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal.

c. Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata discipline, artinya seseorang yang belajar atau secara sukarela mengikuti seorang pemimpin (Gunawan, 2017). Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Jung & Basalamah, 2020).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Sutrisno (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi. Sutrisno (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda.

Disiplin kerja merupakan suatu sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk tunduk dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta bersedia mendapatkan penghargaan maupun sanksi atas apa yang telah dilakukan dalam rangka mendukung

organisasi untuk mencapai visi misinya (Hasibuan & Al Musadieq, 2017). Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan pada setiap organisasi kerja. Hal tersebut disebabkan dengan adanya kedisiplinan anggota organisasi akan dapat menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Wardianto, 2019).

Menurut Hasibuan (2013), terdapat 7 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di dalam organisasi, diantaranya: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinani, Balas jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman dan ketegasan serta Hubungan kemanusiaan.

Kedisiplinan memberikan pengaruh besar bagi kualitas kerja bagi para pegawai di sebuah organisasi maupun perusahaan. Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (Setyadi, 2019) yaitu :

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3) Perspektif Hak-Hak Individu *(Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4) Perspektif Utilitarian (*Utilitatian Perspective*) yaitu berfokus pada pengginaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya

b) Indikator Disiplin Kerja

Adapun Indikator disiplin kerja menurut Singodimenjo (Sutrisno, 2013) meliputi :

1) Dimensi taat terhadap waktu dengan indikator jam masuk kerja dan jam pulang kerja
2) Dimensi taat teradap peraturan perusahaan dengan indikator cara berpakaian dan tingkah laku bekerja
3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator tanggung jawab kerja
4) Dimensi taat terhadap etika kerja dengan indikator keserasian dalam bekerja dan saling menghargai.

d. Pemimpin

a) Pengertian Pemimpin

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Widiantoro & Herawati, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau kelompok (Kartono, 2016). Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Hasibuan, 2013). Kepemimpinan atau

gaya pemimpin dalam mengelola organisasi akan menentukan seberapa tinggi komitmen organisasi para karyawannya (Rahayuningsih, 2017).

Kemahiran seorang pemimpin yakni menjadikan anggota kelompoknya agar berupaya meraih tujuan kelompok dengan senang hati. Pemimpin yang senantiasa memberi dukungan secara positif aktivitas-aktivitas yang dilakukan anggota kelompoknya dapat berguna bagi organisasi dan pengembangan diri anggota kelompoknya (Izzati & Mulyana, 2020).

Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamika yang terjadi diorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi .Oleh sebab itu seseorang harus memiliki karakteristik untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya (Prayudi, 2017). Kepemimpinan dalam fungsi manajemen adalah bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Jakaria & Putra, 2020).

Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi melalui peran karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, tidak hanya karakteristik fisik pemimpin tetapi bakat, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin juga dipandang memiliki dampak yang signifikan terhadap tenaga kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu melihat masa depan terutama dalam merencanakan apa yang ingin dicapai dan kegiatan yang

sejalan dengan usahanya untuk mencapai tujuan tersebut (Isa, Tenah, Atim, & Jam, 2019).

b) Fungsi Kepemimpinan

Berikut adalah fungsi kepemimpinan : (Jakaria & Putra, 2020).

1) Fungsi Perencanaan

   Guna tercapainya tujuan organisasi maka seorang pemimpin yang bertindak sebagai penanggung jawab organisasi harus membuat perencanaan secara menyeluruh.

2) Fungsi memandang ke depan

   Seorang pemimpin harus memiliki pandangan visioner sehingga segala bentuk proses yang saat ini dikerjakan akan tertuju pada tujuan. Agar dapat menghindari hal yang mungkin menjadi penghalang atau penghambat dengan cara selalu peka terhadap kondisi yang terjadi di intern atau ekstern organisasi.

3) Fungsi pengembangan loyalitas

   Loyalitas harus dapat dikembangkan di setiap pengikut dan berlaku di setiap level kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi dirinya maupun bawahannya baik dalam hal pemikiran, perkataan maupun perbuatan dengan wujud tak pernah mengingkari dan menyeleweng dari tanggung jawab.

4) Fungsi Pengawasan

   Setiap aktivitas yang dijalankan oleh organisasi harus dapat dikendalikan dengan melakukan pengawasan sehingga segala hambatan dan kendala akan mudah dideteksi secara dini.

5) Fungsi mengambil keputusan

Setiap pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin memiliki resiko yang tinggi, sehingga pemimpin berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Setiap pengambilan keputusan harus diperhitungkan baik buruknya bahkan tingkat resiko yang harus dihadapi, sehingga keputusan yang diambil akan memberikan dampak positif bagi organisasi secara internal maupun eksternal.

6) Fungsi memberi motivasi

Perhatian terhadap bawahan menjadi sikap penting bagi seorang pemimpin, hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah memberi perhatian, memberi motivasi untuk dapat bekerja dan menciptakan prestasi.

c) Karakteristik Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki sifat kepribadian (*personality*) atau berwibawa (*authority*), disegani bawahan, cakap dalam memimpin serta berperilaku baik, mampu memimpin pada organisasi formal maupun informal, menjadi contoh bagi bawahan. Sifat-Sifat Pemimpin antara lain adalah (Jakaria & Putra, 2020) :

1) Kapasitas : kecerdasan, kewaspadaan, ketenangan verbal, orisinalitas, penilaian.
2) Prestasi : beasiswa, pengetahuan, prestasi atletik.
3) Tanggung jawab : ketergantungan, inisiatif, ketekunan, agresivitas, kepercayaan diri, keinginan untuk unggul.

4) Partisipasi : aktivitas, keramahan, kerjasama, kemampuan beradaptasi, humor.
5) Status : sosial ekonomi, popularitas.

d) Macam-Macam Kepemimpinan

Terdapat banyak jenis kepemimpinan, di antara lain adalah sebagai berikut (Jakaria & Putra, 2020) :

1) Gaya kepemimpinan demokratis.
2) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter.
3) Gaya kepemimpinan instruktif.
4) Gaya kepemimpinan konsultatif.
5) Gaya kepemimpina delegatif.
6) Gaya kepemimpinan partisipatif.
7) Gaya kepemimpinan birokratis.
8) Gaya kepemimpinan situasional.
9) Gaya kepemimpinan paternalistic.
10) Gaya kepemimpinan egaliter.
11) Gaya kepemimpinan transformatif.
12) Gaya kepemimpinan autocratic.
13) Gaya kepemimpinan laissez faire.
14) Gaya kepemimpinan kharismatik.

B. Hakikat Papikostik

Personality and Preference Inventory (PAPI) adalah tes kepribadian non proyektif terdiri dari 7 faktor yang mengidentifikasi 10 kebutuhan (needs) individu dan 10 tekanan (press) individu (Savira & Hidayat, 2017). PAPI-Kostick ini dibuat untuk mengungkap besaran-besaran trait (elemen dasar dari kepribadian) yang berbeda-beda dalam diri seseorang, untuk kemudian diinterpretasi sebagai struktur dasar dari kepribadian itu sendiri (Jones, 2011).

PAPI Kostick menggambarkan kepribadian seseorang dalam 20 aspek yang masing-masing mewakili kebutuhan atau peran lain secara komprehensif berdasarkan persepsi individu yang melakukan tes pada dirinya sendiri (Tirtawinata, 2013). Aspek pengujian PAPI Kostick adalah sebagai berikut: (Cemani, Soebroto & Wicaksono, 2013)

1. Arah kerja dengan sub aspek :
    a) *Need to finish task* (N) yaitu kebutuhan untuk menyelesaikan suatu tugas secara mandiri,
    b) *Hard intense work* (G) yang merupakan peran sebagai pekerja keras
    c) *Need to achieve* (A) yaitu kebutuhan dalam mencapai prestise.
2. Kepemimpinan dengan sub aspek:
    a) *Leadership role* (L) yaitu peran memimpin
    b) *Need to control others* (P) yaitu kebutuhan untuk mengatur atau mengontrol orang lain
    c) *Ease in decision making* (I) yang merupakan peran dalam mengambil keputusan.

3. Aktivitas dengan sub aspek:
    a) *Pace* (T) yang memiliki peran melakukan sesuatu dengan kecepatan tinggi
    b) *Vigorous type* (V) yang berperan dengan semangat tinggi.
4. Sifat sosial dengan sub aspek:
    a) *Need for closeness and affection* (O) yaitu kebutuhan untuk merasakan kedekatan dan kasih sayang
    b) *Need to belong to groups* (B) yaitu kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok
    c) *Social extension* (S) yaitu kebutuhan untuk memiliki kehidupan sosial
    d) *Need to be noticed* (X) yaitu kebutuhan untuk diperhatikan
5. Gaya kerja dengan sub aspek:
    a) *Organized type* (C) yang merupakan kemampuan dalam mengatur sesuatu
    b) *Interest in working with details* (D) yang merupakan keterampilan dalam melakukan hal detail
    c) *Theoretical type* (R) yang merupakan keterampilan dalam bekerja dengan teori.
6. Temperamen dengan sub aspek:
    a) *Need for change* (Z) yaitu kebutuhan untuk melakukan perubahan
    b) *Emotional resistant* (E) yang berperan dalam mengendalikan emosi
    c) *Need to be forceful* (K) yaitu kebutuhan untuk bertindak agresif
7. Pengikut dengan sub aspek:
    a) *Need to support authority* (F) yaitu kebutuhan untuk membantu otoritas
    b) *Need for rules and supervision* (W) yaitu kebutuhan akan aturan dan pengawasan.

C. Hakikat Kepribadian

Kepribadian (*personality*) merupakan kesatuan yang kompleks, yang terdiri dari aspek psikis serta aspek fisik yang saling berinteraksi satu sama lain dengan lingkungannya yang mengalami perubahan secara terus menerus sehingga membentuk pola tingkah laku yang unik dan berkenaan denggan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh individu. Kepribadian bersifat dinamis, yang dimaksud dinamis adalah meskipun kepribadian megalami perubahan secara terus menerus, tetapi dalam perubahan tersebut terdapat pola-pola yang bersifat tetap (Suhermanto, 2015).

Menurut Murray, kepribadian adalah abstraksi yang dirumuskan oleh teoritisi dan bukan deskripsi tingkahlaku orang belaka, setiap bagian tingkahlaku manusia harus dipahami dalam hubungannya dengan fungsi lainnya, lingkungannya, pengalaman masa lulu, ketidaksadaran dan kesadaran dan fungsi otak, rumusan itu didasarkan pada tingkahlaku yang dapat diobservasi dan faktor-faktor yang disimpulkan dari observasi itu (Hamim, 2015).

Kepribadian memiliki kontribusi penting dalam memahami perilaku, sikap dan kinerja individu di tempat kerja. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepribadian (Yesil & Sozbilir, 2013). Kepribadian individu memiliki dimensi-dimensi yang secara spesifik berhubungan dengan kinerja. Dimensi kepribadian berdasarkan teori kepribadiaan lima faktor atau *The Big Five*, yakni *Neuroticism, Extraversion, Openness Experience, Agreeableness dan Conscientiousness* digunakan untuk referensi yang dapat menggambarkan keterkaitan tipe kepribadian dengan kinerja individu (Rachmawati, Hasanati, & Shohib, 2019). Model *The Big Five* memberikan taksonomi untuk mempelajari perbedaan individu, dimana terdapat lima dimensi kepribadian yang relatif indipenden (Erdheim, 2006).

D. Hakikat Konstruk Penelitian

Atribut psikologis yang hendak diukur disebut sebagai konstruk. Istilah konstruk hampir serupa maknanya dengan konsep namun terdapat perbedaan penting di antara keduanya. Konsep adalah sebuah kata yang mengekspresikan sebuah bentuk abstrak yang bersifat umum. Konstruk adalah konsep yang sengaja diciptakan untuk tujuan ilmiah yang bersifat khusus (Kerlinger, 1964).

Penggunaan indikator guna mendefinisikan suatu konstruk psikologis merupakan salah aspek pengukuran dalam penelitian. Pengukuran itu sendiri merupakan aspek penting dalam penelitian. Indikator merupakan jabaran operasional dari suatu konstruk psikologis yang hendak diukur dan diteliti. Indikator juga merupakan acuan dari mana butir-butir alat ukur dikembangkan atau disusun. Kita dapat menggunakan indikator-indikator untuk mendefinisikan konstruk psikologi. Indikator-indikator tersebut merupakan cara pendekatan dengan menggunakan contoh-contoh perilaku aktual yang dapat diamati secara langsung yang dapat diterima sebagai suatu indeks yang valid dari konstruk psikologis (Marliani, 2010).

Menurut Kerlinger (1964), terdapat dua cara untuk mengetahui sebuah konstruk. Cara yang pertama adalah dengan melihat konstruk lainnya yang secara teoritis terkait dengan konstruk tersebut. Misalnya, untuk mengetahui kapasitas intelektual seorang anak, kita dapat melihat riwayat prestasi akademiknya di sekolah. Cara yang kedua adalah dengan mendefinisikan konstruk tersebut secara spesifik sehingga kita dapat mengamati atau mengukurnya. Inilah yang mendorong penyusunan alat ukur psikolog.

Penyusunan aitem aitem dalam alat ukur psikologi harus dilakukan dengan cermat. Pemilihan kata-kata (wording) harus tepat dan sejelas mungkin agar data yang diperoleh valid, terutama jika alat ukur yang disusun berupa laporan diri (self report).

Konstruk Psikologi yang rumit perlu direpresentasikan dalam kalimat-kalimat yang mudah dipahami responden. Dengan demikian mereka dapat memberikan informasi yang benar mengenai dirinya (Susanty, 2018).

Pengujian validitas berperan penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang disusun telah memiliki ketepatan merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Peneliti dapat menggunakan lebih dari satu pendekatan dalam uji validitas jika memang diperlukan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang disusun akan memberikan data yang valid. Selain itu, uji reliabilitas juga sebaiknya dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran (Susanty, 2018).

Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan mengidentifikasi alat ukur MKDP Day's sebagai alat ukur kepribadian dalam konteks kerja. Sehingga alat ukur yang digunakan adalah MKDP Day's sebagai instrumen untuk mengukur konstruk motivasi, kerjasama, kedisiplinan dan kepemimpinan. Validitas yang digunakan adalah validitas isi dan validitas kriteria. Validitas isi adalah berupa pengujian validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap ini tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgment. Sementara validitas kriteria adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur gejala tertentu pada saat sekarang kemudian dibandingkan dengan alat ukur lain untuk kontrak yang sama. Alat ukur yang sudah terstandarisasi dapat menjadi kriteria untuk alat ukur yang baru yang dibuat dan ingin diuji validitasnya. Dalam penelitian ini digunakan alat ukur Papikostik sebagai alat ukur yang sudah terstandarisasi untuk menjadi kriteria perbandingan alat MKDP Day's yang ingin diuji validitasnya.

E. Hakikat Psikometrika

Psikometrika merupakan ilmu tentang pengukuran psikologis. Kajian psikometri berkaitan dengan masalah pengembangan teori dan model tes serta pengembangan dasar-dasar evaluasi terhadap kualitas tes. Pada penerapannya, teori psikometri memberikan dasar fundamental dalam perancangan dan pengembangan tes psikologi sehingga metode-metode konstruksi tes berkembang maju dan menghasilkan berbagai bentuk alat tes psikologi yang valid dan reliabel (Azwar, 2015).

Berbagai tes yang digunakan dalam riset psikologi dapat berupa tes yang terstandar (*standardized tests*) dan tes tidak terstandar yang dibuat untuk keperluan khusus atau terbatas. Kedua bentuk tes tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data selama memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Tes terstandar (*standardized test*) merupakan tes yang materi isi serta cara administrasinya telah dibakukan sehingga makna skor antar subkelompok subjek dapat dibandingkan. Pada umumnya, tes terstandar telah memperoleh perlindungan atas hak ciptanya. Adapun untuk tes nonstandar dibuat untuk memenuhi kebutuhan khusus. Peneliti bisa menyusun sendiri instrumen pengukuran ketika tidak ada alat tes yang sesuai dengan tujuan penelitiannya. Kadang-kadang terdapat alat tes yang memiliki variabel yang sama dengan variabel yang akan diukur oleh peneliti, namun dasar teoritik penyusunannya berbeda sehingga tidak dapat digunakan (Azwar, 2017).

Proses penyusunan tes atau skala psikologi secara garis besar adalah sebagai berikut (Azwar, 2017).

1. Menetapkan konsep teoritik dari atribut yan diukur, kemudian merumuskan aspek-aspek keperilakuan teori.
2. Merumuskan indikator-indikator keperilakuan setiap aspek. Indikator divalidasi melalui *ratings* atau *judgement* dari ahli yang berkompeten.

3. Menulis aitem sesuai dengan format yang dipilih. Setiap indikator harus berisi beberapa aitem, tidak boleh satu aitem. Setiap aspek harus berisi lebih dari satu indikator keperilakuan. Aitem yang sudah ditulis harus diuji keterbacaannya dan divalidasi oleh ahli yang kompeten.
4. Melakukan seleksi aitem berdasarkan daya beda aitem dan memperhatikan proporsionalitas aitem sesuai *blue print*.
5. Melakukan uji validitas hasil ukur tes atau skala dan mengestimasi reliabilitasnya.

Instrumen yang lebih bersifat psikologis, akurasi data yang diperoleh dapat diprediksi dengan penghitungan validitas hasil pengukuran instrumen melalui prosedur validasi dan komputasi tertentu. Berkurangnya akurasi data yang diperoleh oleh pengukuran merupakan akibat adanya eror. Sumber eror tersebut dapat berupa alat ukur yang belum memenuhi persyaratan psikometrik, kesalahan administrasi, keadaan responden, hingga kesalahan interpretasi oleh peneliti. Selain memperhatikan validitas, pengukuran juga memerlukan estimasi reliabilitas yang memuaskan. Tes dan skala psikologi menuntut koefisien reliabilitas yang sangat tinggi untuk dapat dianggap memuaskan, yaitu di sekitar r = 0,90 (Azwar, 2017).

F. Kalimantan Selatan sebagai Lahan Basah

Kalimantan Selatan merupakan dataran rendah dengan ketinggian rata-rata +17 meter diatas permukaan laut, terletak pada posisi 1 21' 49" – 4 10' 14" Lintang Selatan, serta 114 19' 13" – 11633' 28" Bujur Timur. Luas wilayah Kalimantan Selatan adalah berupa daratan seluas 37.530,52 km2. Pada akhir tahun 2017, wilayah administrasi Provinsi Kalimantan Selatan terbagi kepada 11 wilayah kabupaten dan 2 kota.

Struktur geologi tanah di Kalimantan Selatan sebagian besar adalah tanah basah (*alluvial*) yaitu sebesar 18,36 persen. Pada sepanjang daerah aliran sungai juga

merupakan tanah rawa/gambut yang memiliki tingkat keasaman yang cukup tinggi. Sebanyak 74,82 persen wilayah terletak pada kemiringan di bawah 15 persen dan 31,29 persen wilayah berada diketinggian 25-100 meter di atas permukaan laut. Potensi geografis lainnya yaitu memiliki banyak sungai yang berpangkal di Pegunungan Meratus dan bermuara ke Laut Jawa dan Selat Makasar. Salah satunya adalah Sungai Barito yang terkenal sebagai sungai terlebar di Indonesia. Kalimantan Selatan merupakan kawasan dengan luasan lahan basah atau lahan gambut yang cukup luas (BPS. 2017).

Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru dan Kabupaten Banjar merupakan wilayah dari Kalimantan Selatan. Ketiga wilayah ini merupakan kawasan yang memiliki lahan basah cukup luas karena sebagian besar daerahnya merupakan tanah rawa/gambut serta dikelilingi sungai besar atau kecil.

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah membuat alat ukur yang sederhana, praktis dan memiliki persyaratan properti psikometris yang baik.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan dapat memberi masukan serta sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu dibidang Psikologi dalam pembuatan alat ukur kepribadian berdasarkan budaya Negara Indonesia khususnya Kalimantan Selatan.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi dosen, hasil penelitian ini dapat menjadi percontohan dalam pengembangan alat ukur kepribadian dalam konteks kerja.
   b. Bagi kampus, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk kampus untuk mengembangkan alat ukur kepribadian yang dapat digunakan untuk lingkup Universitas.
   c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat mengetahui gambaran kepribadian dalam konteks kerja.

BAB 4

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dalam penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran diantara variabel-variabel tersebut. Tujuan dari pendekatan kuantitatif menurut Winarno Surakhmad (1998) adalah untuk mengukur dimensi yang hendak diteliti.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan survei khusus dalam konstruksi alat ukur dan pendekatannya dengan kuantitatif. Pengambilan data ini dilakukan dengan turun ke lapangan baik bekerjasama dengan perusahaan maupun instansi pemerintah yang

dilakukan melalui sejumlah subjek secara alamiah. Fokus penelitian ini adalah bagaimana mencapai alat ukur kepribadian yang baik sehingga syarat utama dari validitas penelitian dapat tercapai.

C. Metode pengambilan sampel

Kata sampling berarti mengambil sampel atau megambil sesuatu bagian populasi atau semesta sebagai wakilnya (representasi) populasi atau semesta (Kerlinger, 1990: 188). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 235 orang karena dinilai telah mencukupi jumlah yang diperlukan untuk mendapat hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yakni sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah orang yang berusia 17-34 tahun yang bekerja di perusahaan atau instansi pemerintah yang ada di provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun alasan memilih pemilihan yang orang yang berusia 17-34 tahun karena sebagian besar mereka sudah bekerja sehingga peneliti menilai cukup memiliki pengalaman dalam memotivasi diri, kedisiplinan, kerjasama dengan orang lain dan menjadi pemimpin.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru dan Kabupaten Banjar di Kalimantan Selatan, secara geografis merupakan bagian dari kota seribu sungai (Lahan Basah), terletak di bantaran sungai barito dan sungai martapura.

E. Instrumen Penelitian

Arikunto (2003 :103) menerangkan instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen atau alat penelitian dalam penelitian kuantitatif ini adalah buatan peneliti sendiri. Peneliti menggunakan berbagai pedoman sesuai metode pengumpulan data agar data yang diperoleh lengkap dan mudah diolah (terlampir).

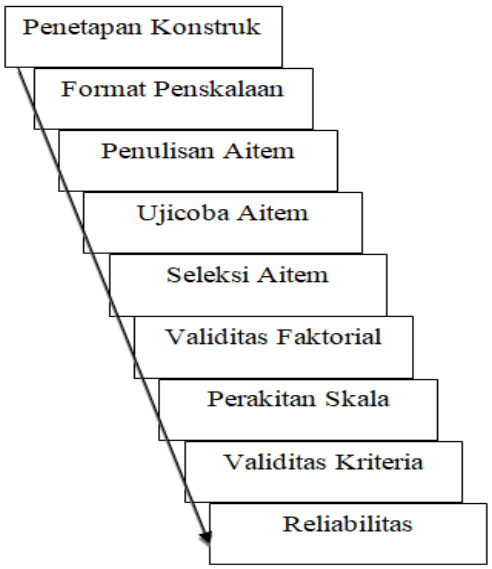
F. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data adalah cara memperoleh data. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa:

1. Metode Survei
2. Skala Psikologi

Alat ukur yang baik dapat tercapai melalui proses penyusunan yang berkelanjutan. Proses penyusunan alat ukur digambarkan pada bagan 4.1 yaitu diawali dengan penetapan konstruk, yakni berupa alat ukur kepribadian yang terdiri dari pengukuran terhadap motivasi berprestasi, kerjasama, kedisiplinan dan kepemimpinan. Penulisan aitem ditulis berlandaskan pada konstruk dan format penskalaan yang telah ditetapkan. Aitem yang ditulis dilakukan review agar dapat dipastikan telah sesuai dengan konstruk. Aitem-aitem diujicobakan kepada sejumlah subjek sehingga skor yang didapatkan dari proses ujicoba dapat dilakukan analisis. Adapun analisis-analisis yang dilakukan yakni daya beda aitem, dan aitem valid atau lolos seleksi dilakukan analisis validitas faktorial. Analisis faktor sebagai prosedur validitas faktorial mampu

memberikan gambaran mengenai aitem-aitem yang berkualitas atau baik dengan muatan faktor yang tinggi. Aitem-aitem yang terpilih dirakit menjadi suatu alat ukur atau skala final dan uji validitas kriteria dan dilihat reliabilitasnya.



Bagan 4.1. Tahapan Penyusunan Alat Ukur

a. Metode Analisis Instrumen

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri, yaitu kriteria valid dan reliabel. Oleh karena itu agar kesimpulan tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2009: 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tekhnik Formula *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program SPSS 20.0 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\Sigma S^2 j}{S^2 x}\right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alphak = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

c. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2009: 5). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mampu mengukur apa yang diinginkan dan bisa mengungkapkan data dari variabel secara tepat (Arikunto, 2006). Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas ini merupakan pengujian validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap ini tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgment (terlampir).

d. Daya beda (korelasi aitem-total terkoreksi)

Daya beda atau bisa juga disebut dengan daya diskriminasi aitem adalah sejauhmanaaitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang diukur. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya batasan minimal 0.03 namun peneliti boleh menentukan sendiri batasan diskriminasi aitemnya dengan mempertimbangkan sisi dan tujuan skala yang disusun. Semua aitem yang mempunyai koefisiensi korelasi minimal 0.03 daya bedanya dianggap memuaskan. Sedangkan aitem yang mempunyai daya beda kurang dari 0.03 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran daya diskriminasi yang rendah. Untuk aitem-aitem ini perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya (Azwar, 2009).

G. Metode Analisis Data

Analisis faktor digunakan untuk mereduksi data atau meringkas variable yang banyak menjadi sedikit variable (Supranto, 2004). Atau dapat dikatakan bahwa analisis faktor adalah model analisis faktor uang berguna untuk mereduksi informasi dari sejumlah variable asli ke bentuk faktor yang lebih sederhana dengan meminimumkan informasi yang hilang.

1. Analisis faktor digunakan dalam situasi sebagai berikut:
    a. Mengenali atau mengidentifikasi dimensi yang mendasari (*undeliying dimension*) atau faktor, yang menjelaskan korelasi antara suatu set variabel.
    b. Mengenali atau mengidentifikasi suatu set variabel baru yang tidak berkorelasi (*independent*) yang lebih sedikit variabel untuk menggantikan suatu set variabel asli yang saling berkorelasi di dalam analisis multivariant selanjutnya.
2. Langkah-langkah melakukan analisis faktor:

a. Merumuskan masalah

Merumuskan masalah meliputi beberapa hal:

1) Tujuan analisis faktor harus diidentifikasi
2) Variable yang akan dipergunakan dalam analisis faktor harus dispesifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya, teori, dan pertimbangan dari peneliti.
3) Pengukuran variabel berdasarkan variabel interval dan rasio.
4) Banyaknya elemen sampel (n) harus cukup/memadai, sebagai petunjuk kasar, kalau k banyak jenis variabel (atribut) maka n=4 atau 5 kalinya k. Artinya kalau variabel 5, banyaknya responden minimal 20 atau 25 sebagai sampel acak.

b. Membentuk matriks korelasi

Proses analisis didasarkan pada suatu matriks korelasi antar variabel asli. Ketepatan atau kecocokan matriks korelasi untuk analisis faktor dapat diuji secara statistik (*statistically tested*).

c. Menentukan metode analisis factor

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dengan menggunakan uji koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Mencari koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : rxy: Koefisien korelasi; ∑X: Variabel X; ∑Y: Variabel Y; n: Banyaknya responden.

Hipotesis pertama dan kedua jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel pada taraf signifikasi 5% dan hipotesis ditolak jika nilai koefisien korelasi r hitung lebih kecil dari r tabel. Perhitungan tersebut diperoleh melalui bantuan program SPSS 20.

4. Analisis Faktor

Terdapat dua pendekatan dalam analisis faktor, yaitu *exploratory factor analysis* (EFA) dan *confirmatory factor analysis* (CFA). Penelitian ini menggunakan CFA yaitu model yang dibentuk terlebih dahulu, jumlah variable laten ditentukan oleh analis, pengaruh suatu variable laten terhadap variabel teramati ditentukan lebih dahulu. Beberapa efek langsung variabel laten terhadap variabel teramati dapat ditetapkan sama dengan nol suatu konstanta, kesalahan pengukuran boleh berkorelasi, kovarian variabel-variabel laten dapat diestimasi atau ditetapkan pada nilai tertentu, dan diidentifikasikan paremeter diperlukan. CFA didasarkan atas alasan bahwa variabel-variabel yang diamati adalah indikator-indikator yang tidak sempurna dari variabel laten atau konstruk tertentu yang mendasarinya. CFA dimulai dengan mendefinisikan variabel laten yang akan diukur berdasarkan teori atau pengetahuan terdahulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cofirmatory factor analysis* (CFA) karena hanya mendefinisikan veriabel laten berdasarkan teori-teori yang sudah ada.

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A. Hasil

Penelitian pengembangan alat ukur kepribadian *MKDP Day's Instrument* dilakukan secara luring atau melakukan pengambilan data secara langsung kepada subjek penelitian dengan memerhatikan protokol kesehatan yang ketat. Proses pengambilan data dilakukan antara tanggal 02 Agustus 2021 hingga 21 Agustus 2021. Adapun data demografi subjek penelitian adalah sebagai berikut.

Demografi	Keterangan
Jenis Kelamin	
• Laki-laki	85 orang
• Perempuan	150 orang
Rata-rata Usia (17-34 tahun)	22 tahun; SD: 3 tahun
Domisili	
• Banjar	24 orang
• Banjarbaru	100 orang
• Banjarmasin	107 orang
• Batola	2 orang
• Marabahan	2 orang
Total	**235 orang**

a. Alat Ukur MKDP Day's Instrument Awal

Berakar pada teori Needs Murray (1938), terdiri dari *Need Achievement*, *Need Affiliation* dan *Need Order* dan dimensi Kepemimpinan pada papi kostick dari Max Martin Kostick (1960), yaitu :

a) Motivasi Berprestasi:

- Menyelesaikan sesuatu yang sulit dan menarik
- Menguasai, mengatasi rintangan dan mencapai standar
- Berbuat sebaik mungkin untuk bersaing mengungguli orang lain

b) Kerja Sama:

- Mendekati dan menyenangi kerja sama dengan orang lain
- Membuat senang dan mendapatkan afeksi dari orang lain
- Akrab dan setia kepada teman

c) Kedisiplinan:

- Membuat semua teratur, tersusun dan terorganisir secara seimbang
- Menjaga kebersihan, kerapian dan ketelitian
- Berbuat secara teratur dengan perencanaan yang cermat sebelumnya

d) Kepemimpinan:

- Peran pemimpin
- Kebutuhan mengatur orang lain
- Peran membuat keputusan

Alat ukur pertama-tama melalui proses penulisan berdasarkan teori yang diturunkan menjadi dimensi dan dari dimensi diturunkan menjadi indikator hingga terbentuk aitem. Alat ukur yang sudah diuji coba pada penelitian terdahulu berjumlah 60 aitem. Hasil penelitian tersebut kemudian memasuki proses analisis aitem dengan melihat reliabilitas melalui skor komposit dan validitas aitem melalui analisis faktor konfirmastori. Selain itu, alat ukur juga mengalami proses review oleh *judgement* atau ahli yang dalam penelitian ini berasal dari ahli alat ukur psikologi dan ahli psikologi kepribadian. Berdasarkan proses tersebut dihasilkan aitem yang siap digunakan untuk

pengambilan data penelitian ini dengan jumlah 30 aitem. Berikut ini adalah *blueprint* alat ukur *MKDP Day's Instrument* dapat di lihat pada tabel 5.1.

Tabel. 5.1 *Blueprint* alat ukur MKDP Day's Instrument.

Dimensi	Nomor Aitem
A (Motivasi)	1, 5, 9, 11, 15, 28, 29
B (Kerjasama)	2, 6, 10, 14, 18, 21, 24, 30
C (Disiplin)	3, 7, 13, 17, 20, 23, 26
D (Pemimpin)	4, 8, 12, 16, 19, 22, 25, 27

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kelayakan aitem atau validitas dan reliabilitas aitem menggunakan diskriminasi aitem dengan *corrected item total correlation* (CITC) dan skor komposit.

a) Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas

Berdasarkan teori instrumen MKDP, terdapat empat dimensi yang diukur. Pada analisa data ini, dimensi diberi simbol A, B, C, dan D. Proses analisis dilakukan secara per komponen karena merupakan sebuah multidimensional.

1) Dimensi A

Pada dimensi A terdapat 7 aitem (1, 5, 9, 11, 15, 28, 29). Setelah pengujian pertama, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,514 dengan CITC 0,10 - 0,37. Dengan menggunakan standar 0,25, 5 aitem yang lolos (1, 9, 11, 28, 29) kemudian diuji kembali dan menghasilkan nilai reliabilitas 0,562 dengan CITC 0,28 – 0,37 dan varians 5,008.

2) Dimensi B

Pada dimensi B terdapat 8 aitem (2, 6, 10, 14, 18, 21, 24, 30). Setelah pengujian pertama, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,356 dengan CITC 0,01 -

0,31. Dengan menggunakan standar 0,25, 4 aitem yang lolos (2, 6, 18, 24) kemudian diuji kembali dan menghasilkan nilai reliabilitas 0,592 dengan CITC 0,36 – 0,41 dan varians 3,008.

3) Dimensi C

Pada dimensi C terdapat 7 aitem (3, 7, 13, 17, 20, 23, 26). Setelah pengujian pertama, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,563 dengan CITC 0,20 - 0,42. Dengan menggunakan standar 0,25, 5 aitem yang lolos (3, 7, 13, 20, 23) kemudian diuji kembali dan menghasilkan nilai reliabilitas 0,548 dengan CITC 0,23 – 0,38. Aitem 7 memiliki CITC di bawah 0,25 sehingga dilakukan pengujian lagi dengan menggugurkan aitem 7 (3, 13, 20, 23) dan memeroleh reliabilitas 0,533 dengan CITC 0,25 – 0,39 dan varians 2,684.

4) Dimensi D

Pada dimensi D terdapat 8 aitem (4, 8, 12, 16, 19, 22, 25, 27). Setelah pengujian pertama, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,626 dengan CITC 0,17 - 0,42. Dengan menggunakan standar 0,25, 7 aitem yang lolos (4, 8, 12, 16, 19, 25, 27) kemudian diuji kembali dan menghasilkan nilai reliabilitas 0,627 dengan CITC 0,30 – 0,42 dan varians 10,824.

Berdasarkan hasil analisis pengujian di atas, total 30 aitem pada instrumen awal berubah menjadi 20 aitem (A:5 ; B:4 ; C:4 ; D:7).

b) Reliabilitas Skor Komposit

Reliabilitas skor komposit pada skala ini menggunakan koefisien alpha berstrata. Koefisien ini digunakan untuk mengestimasi reliabilitas instrumen yang terdiri dari beberapa subtes atau multidimensi (Widhiarso, 2011).

$$r_{STRAT,\alpha} = 1 - \frac{\sum_{j=1}^{k} \sigma_i^2 (1 - r_i)}{\sigma_c^2}$$

Keterangan :

$r_{STRAT,\alpha}$ = Koefisien reliabilitas alpha berstrata
σ_i^2 = Varians butir pada komponen ke-i
r_i = Reliabilitas komponen ke-i
σ_c^2 = Varians skor komposit (skor total tes)

Tabel 5.2. Realibitas skor komposit *MKDP Day's Instrument*

Dimensi	Varians	Reliabilitas
A	5,008	0,562
B	3,008	0,592
C	2,684	0,533
D	10,824	0,627
Skor total	21,524	

$r_{STRAT,\alpha}$

$$= 1 - \frac{5{,}008(1 - 0{,}562) + 3{,}008(1 - 0{,}592) + 2{,}684(1 - 0{,}533) + 10{,}824\,(1 - 0{,}627)}{21{,}524}$$

$$= 0{,}595 = 0{,}6$$

Jadi, reliabilitas skor komposit pada pengukuran skala *MKDP Day's* adalah 0,6.

Sebagai perbandingan data untuk kelayakan aitem, maka dilakukan analisis faktor konfirmatori dan validitas kriteria menggunakan instrumen Papikostik.

a. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk melihat validitas aitem berdasarkan empat faktor yang menyusun instrumen *MKDP Day's*. Hasil *KMO Measure of Sampling Adequacy* menunjukkan angka 0,742 yang berarti skala memenuhi syarat untuk diuji menggunakan analisis faktor.

Berdasarkan data *total variance explained*, 4 faktor yang terbentuk dalam skala mampu menerangkan 23% variabel. Adapun hasil pengelompokkan keempat

faktor dengan nilai standar koefisien yang ditentukan 0,30 dapat dilihat pada tabel 5.3. berikut.

Tabel 5. 3. Rotated Factor Matrix[a]

	Factor			
	1	2	3	4
Aitem1_M				.602
Aitem2_K			.504	
Aitem3_D		.515		
Aitem4_P	.478			
Aitem5_M				
Aitem6_K			.490	
Aitem7_D		.344		
Aitem8_P	.427	.311		
Aitem9_M		.499	.380	.387
Aitem10_K				
Aitem11_M				
Aitem12_P	.370			
Aitem13_D		.475		
Aitem14_K				
Aitem15_M		.452		
Aitem16_P	.504			
Aitem17_D		.331		
Aitem18_K			.530	
Aitem19_P	.338			
Aitem20_D				
Aitem21_K				-.340
Aitem22_P				
Aitem23_D		.461		
Aitem24_K			.508	
Aitem25_P	.538			
Aitem26_D	.423			
Aitem27_P	.360	.343	.325	
Aitem28_M	.345			
Aitem29_M	.438			
Aitem30_K				

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa faktor 1 didominasi dimensi kepemimpinan (P) yang terdiri dari aitem 4, 8, 12, 16, 19, 25, dan 27; faktor 2

dimensi disiplin (D) yang terdiri dari aitem 3, 7, 13, 17, dan 23; faktor 3 dimensi kerja sama (K) yang terdiri dari aitem 2, 6, 18, dan 24; dan faktor 4 dimensi motivasi (M) yang terdiri dari aitem 1 dan 9. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui ada 18 aitem yang valid dari 30 aitem instrumen awal.

Adapun hasil uji reliabilitas dan nilai varians masing-masing dimensi untuk aitem yang valid tersebut dapat dilihat pada tabel berikut. Nilai reliabilitas komposit berdasarkan data tersebut adalah 0,616.

Tabel. 5.4. Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai Varians

Dimensi	Reliabilitas	Varians
Dimensi Motivasi (M)	0,469	0,034
Dimensi Kerjasama (K)	0,592	0,014
Dimensi Disiplin (D)	0,531	0,013
Dimensi Kepemimpinan (P)	0,627	0,418

b. Validitas Kriteria

Validitas kriteria dilakukan untuk mengetahui perbandingan kesesuaian hasil ukur skala *MKDP Day's* dengan hasil ukur instrumen lain yang sudah teruji kualitasnya, dalam hal ini peneliti menggunakan skala Papikostik. Adapun jenis validitas kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konkuren, dimana pengambilan data untuk skala *MKDP Day's* dan Papikostik dilakukan pada waktu yang bersamaan dan berasal dari subjek yang sama. Hasil uji kriteria dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel. 5.5. Uji Validitas Kriteria

Skala	Sig. 2 Tailed Pearson Correlation
MKDP-Papi Motivasi (M)	0,422
MKDP-Papi Kerjasama (K)	0,514
MKDP-Papi Disiplin (D)	0,957
MKDP-Papi Kepemimpinan (P)	0,654

Hasil korelasi skala *MKDP Day's* dan skala Papikostik dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada korelasi antara *MKDP Day's* dan Papikostik ($p > 0,05$).

B. Pembahasan

Reliabilitas *MKDP Day's Instrument* setelah dihitung melalui Alpha berstrata adalah sebesar 0,616 yang berarti termasuk dalam kategori rendah (Reis & Judd, 2014). Hal ini menunjukkan instrumen memerlukan evaluasi kembali baik dari sisi konten maupun proses empiris yang sudah dilakukan kepada subjek. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Reis dan Judd (2014) bahwa prosedur pengukuran dalam psikologi banyak berpotensi adanya "*error*", di antaranya karena faktor kelemahan pada manusia sebagai peneliti, subjek atau partisipan yang tidak antusias menjawab instrumen, hingga proses analisis yang memungkinkan adanya kekeliruan data. Hasil reliabilitas yang masih rendah dalam proses awal pembuatan instrumen ini tidak memungkiri *MKDP Day's Instrument* masih dapat dipertimbangkan untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan beberapa perbaikan yang dapat dilakukan. Hal ini disebabkan nilai reliabilitas yang ada tidak dapat sepenuhnya langsung bisa digeneralisasi dan setiap kali suatu instrumen tersebut ingin digunakan maka tetap memerlukan proses uji reliabilitas kembali (Furr, 2011).

MKDP Day's Instrument menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan muatan faktor 0,30. Berdasarkan hasil CFA, 4 faktor yang terbentuk dalam skala mampu menerangkan 23% variabel. Namun dengan melihat eigenvalue > 1 maka ditemukan terdapat 11 faktor yang dapat terbentuk. Faktor yang terbentuk ini dapat menerangkan 59% variabel. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan telaah lebih lanjut mengenai penjabaran 4 dimensi yang telah ditetapkan peneliti untuk menjadi aitem-aitem. Persentase keterwakilan 23% dikhawatirkan dapat menghasilkan pengukuran yang bias

untuk menghasilkan data yang valid sesuai tujuan instrumen. Adapun jumlah 11 faktor yang terbentuk dari instrumen ini juga dapat dipertimbangkan mengingat jika melihat salah satu alat ukur yang menjadi bahan acuan dari pembuatan instrumen ini, Papi Kostick, memiliki aspek yang banyak. Sebagaimana yang dikemukakan Tirtawinata (2013) Papi Kostick menggambarkan kepribadian seseorang dalam 20 aspek yang masing-masing mewakili kebutuhan atau peran lain secara komprehensif berdasarkan persepsi individu yang melakukan tes pada dirinya sendiri.

Berdasarkan muatan faktor 0,30 ditemukan faktor dengan aitem-aitem berasal dari 2 dimensi yang berbeda. Alat ukur yang baik adalah ketika penjabaran dimensi secara teori sama dengan pengelompokkan faktor dari hasil perhitungan statistika. Oleh karena itu, aitem-aitem yang berada pada dimensi yang berbeda ini memerlukan analisis lebih lanjut oleh ahli konstrak untuk menilai kesesuaiannya.

Terlepas dari adanya beberapa aitem yang mengalami ketidaksesuaian dengan *blueprint* instrumen, kepemimpinan menjadi dimensi yang memiliki jumlah aitem valid terbanyak dibanding dimensi lainnya. Hal ini cukup baik dan perlu dipertahankan mengingat pentingnya peran kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi melalui peran karyawan dalam organisasi tersebut (Isa et al., 2019). Kepemimpinan dalam fungsi manajemen terkait dengan bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Jakaria & Putra, 2020).

Total jumlah aitem yang valid dan sesuai dengan dimensinya masing-masing adalah 18 aitem dari 60 aitem awal. Dari 21 aitem tersebut, antar dimensi tidak memiki jumlah yang setara. Pembuatan alat ukur kepribadian memerlukan pengembangan yang terus-menerus dan tentu melalui proses yang tidak singkat. Seperti Triwahyuni, et al

(2019) yang menjalani 11 kali uji coba hingga mendapatkan keterandalan yang baik pada alat ukur kepribadian yang sedang dikembangkan. Hasil penelitian MKDP Day's Instrument ini dapat menjadi langkah awal untuk kemudian kembali melalui proses pengembangan dan evaluasi. Hal ini mengingat pengembangan alat ukur kepribadian yang dibuat langsung di Indonesia masih relatif sedikit (Periantalo & Azwar, 2017). Sedangkan alat ukur kepribadian memiliki peran penting tersendiri. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fiernaningsih, 2017; Widyasari et al., 2007). Hogan et al (1996) mengungkapkan bahwa jika alat ukur kepribadian disusun dengan baik maka alat ukur tersebut akan valid dalam memprediksi prestasi kerja seseorang.

C. Luaran yang Dicapai

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan di atas dan dari proses penelitian yang dilakukan hingga selesai, adapun luaran yang telah dicapai adalah sebagai berikut.

1. Artikel Prosiding Internasional

Hasil proses analisis data dan proses review *MKDP Day's Instrument* yang menghasilkan 30 aitem final telah ditulis dalam bentuk artikel dan memperoleh surat penerimaan (*letter of acceptance*) di Jurnal Nasional terindeks DOAJ.

2. Video Penelitian

Proses penelitian dari pembuatan rancangan penelitian (proposal) hingga pengambilan data di lapangan telah didokumentasikan dengan baik melalui foto dan video. Seluruh dokumentasi tersebut kemudian dijadikan menjadi sebuah video yang menceritakan perjalanan proses penelitian hingga akhir.

3. MKDP Day's Instrument

Hasil proses analisis statistik dengan melihat validitas dan reliabilitas aitem berdasarkan data lapangan yang diperoleh, yaitu 235 subjek penelitian, telah menghasilkan 20 aitem valid dari 30 aitem di rancangan awal penelitian ini. Dua puluh aitem tersebut memiliki diskriminasi aitem yang baik. Adapun nilai reliabilitas sebesar 0,6 membuat instrumen ini dapat dikembangkan lebih lanjut lagi untuk menghasilkan reliabilitas yang memuaskan. Instrumen ini akan didaftarkan ke bagian Hak Cipta melalui kampus atau Universitas.

4. Artikel Internasional

Hasil proses analisis data dan n kriteria *MKDP Day's Instrument* dengan alat tes Papikostik telah ditulis dalam bentuk artikel dan sudah di submit di Jurnal Internasional terindeks *Copernicus International*.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

MKDP Day's Instrument memiliki reliabilitas yang rendah. Empat dimensi instrumen yang telah dirumuskan mampu menerangkan 23% variabel. Ditemukan 11 faktor yang dapat terbentuk pada instrumen dan menerangkan 59% variabel. Terdapat 18 aitem valid dari 30 aitem awal dengan sebaran yang belum merata antar dimensinya. Dimensi kepemimpinan memiliki aitem valid terbanyak dibanding dimensi lainnya. Diperlukan pengembangan instrumen yang lebih lanjut melalui evaluasi dan percobaan yang berulang-ulang untuk menghasilkan properti psikometris yang lebih baik.

B. Saran

a. Bagi dosen, dapat menjadi percontohan dalam pengembangan alat ukur kepribadian lain dalam konteks yang berbeda. Pengembangan alat ukut kepribadian di ranah tenaga kerja cukup penting untuk dilakukan mengingat performa tenaga kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan untuk menghasilkan pembangunan bangsa yang lebih baik lagi. Oleh karena itu diperlukan kerjasama seperti pihak pemerintah terkait dan ahli untuk pengembangan instrumen yang lebih baik lagi.

b. Bagi kampus, dapat menjadi masukan untuk kampus mengembangkan alat ukur kepribadian *MKDP Day's Instrument* ini sebagai bagian untuk dipergunakan di Perguruan Tinggi

c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh rangkaian proses penyusunan dan evaluasi dengan melibatkan banyak ahli untuk review aitem dan banyak responden untuk proses uji coba. Selain itu juga dapat memperhatikan kembali validitas isi sebelum berlanjut melakukan validitas konstrak yang akan melibatkan pengambilan data empiris.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Rika. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Taman Budaya Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Medan Area.

Anitei, M., Stoica, I. & Samsonescu, M. (2012). *Particularities of personality traits and perceived stress at workplace for the young workers in Romania*. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 84 (2013),* 1010 – 1014.

Ashton, M. C. (1998). *Personality and job performance: The importance of narrow traits*. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 289 - 303.

Atkinson, J., W. & Litwin, G., H. (1960). *Achievement Motive and Test Anxiety Conceived as Motive to Approach Success dan Motive to Avoid Failure*. Journal of Abnormal and Social Psychology. 60 (1). 52-63.

Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

_____. (2015). Dasar-dasar psikometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

_____. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

BPS Provinsi Kalimantan Selatan, Provinsi Kalimantan Selatan dalam Angka 2017, (Banjarmasin: CV. Karya Bintang Musim, 2017), h. 4

Cemani, D. P., Soebroto, A. A., & Wicaksono, S. A. (2013). Sistem pakar tes kepribadian papi kostick untuk seleksi dan penempatan tenaga kerja. *MATICS*.

Dongoran, F. R., Syah, H. D., Marniati. M., Hubur, A. A., & Sisulawati, S. (2020). Factors Influencing Learning Motivation in the Learning Process. *Journal of Critical Review*. 7 (17). 506-511.

Erdheim, J, Wang, M. & Zickar, M.J. (2006). *Linking the Big Five Personality constructs to organizational commitment. Personality and Individual Differences*, 41, 960-961.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta

Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. 3 (3). 244-255

Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis, 11 (2)*, Desember 2017.

Fitriansyah, M. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Medan Area.

Furr, M. (2011). *Scale construction and psychometrics for social and personality psychology*. SAGE Publications Ltd.

Gunawan, L. N. (2017). Kontrol Diri dan Penyesuaian Diri dengan Kedisiplinan Siswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1).

Hartati, S. (1991). Keterlibatan kerja ditinjau dari tes kepribadian karyawan. Lembaga Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta

Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Locus of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 37-46.

Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan ke 19, Edisi Revisi. Jakrta: PT.Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hogan, R. Hogan, J. and Roberts, B. W. (1996). *Personality measurement and employment decision: Questions and answers. American Psychologist*. *51,* 469 - 477.

Hogan, R., Curphy, G. J., and Hogan, J. (1994). *What we Know about leadership: Effectiveness and personality. American Psychologist, 46 (6),* 493 - 504.

Hogan, R., Curphy, G. J., and Hogan, J. (1994). What we Know about leadership: Effectiveness and personality. American Psychologist, 46 (6), 493 - 504.

Isa, K., Tenah, S. S., Atim, A., & Jam, N. A. (2019). Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, *8*(3), 6551-6553.

Ishak, N., Khairuddin, F. N., Aziz, & N. Shaziella. (2019). Level of Team Effectiveness Among MARA Employees. *Jurnal Intelek*. 14 (2). 104-116

Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 4(1), 57-64.

Jafar. Suhermanto. (2015). *Psympathic*. Jurnal Ilmiah Psikologi, Struktur Kepribadian Manusia Perspektif Psikologi dan Filsafat Vol. 2, No. 2, 210-211.

Jakaria, R. B., & Putra, B. I. (2020). Buku Ajar Mata Kuliah Psikologi Industri. *Umsida Press*, 1-119.

Jones, S. (2011). *Psychological testing. The esential guide to using and surviving the most popular recruitment and career development tests*. Great Britain: Harriman House Ltd.

Jung, J., & Basalamah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 3(1).

Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? (Edisi 21)*. Rajagrafindo Persada.

Kerlinger, F. N. (1964). *Foundations of Behavioral Research*. Amerika Serikat: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.

Kierstead, J. (1998). *Personality and Job Performance: A Research Overview. Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada.*

Kokom. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Publik*. 11(01) 114-124.

Listyanti, N., Kadek & Dewi, A.A., S., Kartika. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen*. 8(8). 5285-5303.

McClelland, D. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.

Murray, H. A. (2008). *Explorations in personality.* New York: Oxford University Press, Inc.

Naisaban, L. (2003). Psikologi jung: tipe kepribadian manusia dan rahasia sukses dalam hidup. Jakarta: Gramedia.

Periantalo, J. (2016). Penelitian kuantitatif untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora, 1 (2),* 191 – 207.

Prabowo, A., Nisa, A. C., & Jadmiko, G. T. (2016). Profil Kepribadian Tes Wartegg (Studi Deskriptif pada Seleksi Karyawan). In *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity* (pp. 23-27).

Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen, 3*(2), 20-27.

Rachmawati, S., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). *Big Five Personality* dan Kinerja Keselamatan pada Karyawan. *PSIKOVIDYA*, Vol 23, No.2, 177.

Rahayuningsih, T. 2017. Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117-121.

Reis, H. T., & Judd, C. M. (2014). Handbook of research methods in social and personality psychology.

Riana, L. W. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1).

Rosyidi, Hamim. (2015). Psikologi Kepribadian (Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik, dan Humanistik). Surabaya: Jaudar Press.

Salgado, J. F. (1997). *The five factor model of personality and job performance in the European Community. Journal of Applied Psychology, 82 (1),* 30 – 43.

Samwel, J., O. (2019). The Importance Of Teamwork On Employees Performance-Evidence From Selected Manufactaring Companies in Lake Zone Regions of Tanzania. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 3 (5). 1-13

Sarwono. S.W. (2011). Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Savira, A. W., & Hidayat, R. (2017). Validitas Prediktif PAPI-Kostick dan BAUM terhadap Pengendalian Emosi Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *44*(3), 223-235.

Septiyadi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Susanty, R. (2018). Konstruksi Alat Ukur dalam Penelitian Psikologi Islam. *Jurnal Middle East and Islamic Studies*, *5*(1), 98-113.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya* Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).

Syelviani, M. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian Cabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 1-11.

Tirtawinata, C. M. (2013). Mengenal dan menemukan diri melalui kebersamaan dengan orang lain. *Humaniora*, *4*(2), 1309-1319.

Triwahyuni, A., Purwono, U., Sadarjoen, S.S. and Sapri, E.R., (2019). Pengembangan Millon Personality Type Inventory (MPTI) sebagai Instrumen Pengukuran Kepribadian di Indonesia. *Journal of Psychological Science and Profession*, *3*(2), pp.65-74.

Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). P*sychology and work. Perspectives on industrial and organizational psychology*. New York: Taylor & Francis.

Van der Walt, H.S. (2002). *Meta-analyses of the relationship between personality measurement and job performance in South Africa*. Presentation: SIOPSA Conference, Pretoria, 13-14 June 2002.

Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 6(1), 54-67.

Wibowo, P., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengembangan Pola Kerjasama Antar Karyawan Pt Dong Bang Indo Untuk Meningkatkan Stimulus Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 4(4).

Widhiarso, W. (2011). Menghitung koefisien Alpha berstrata. *Manuskrip tidak dipublikasikan*.

Widiantoro, D., & Herawati, I. (2020). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva Jurnal Psikologi*, 2(2), 60-65.

Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. (2007). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi: Analisis pada perusahaan peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakrta. KINERJA, 11 (1), 40 – 49

Yesil, S., & Sozbilir, F. (2012). *An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace*. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 81 (2013)*, 540 – 551.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. **Instrumen Penelitian**
2. **Personalia Tenaga Pelaksana dan Kualifikasi**
3. **Poster Kegiatan**
4. **Foto Kegiatan**
5. **Draft Artikel International**
6. **Submission**

INSTRUMEN PENELITIAN

MKDP Day's Instrument

1. Saya lebih senang pekerjaan yang
   a. Mudah untuk diselesaikan
   b. Sesuai kemampuan
   c. Sulit dan menantang

2. Saya lebih senang
   a. Menyendiri
   b. Bersama kelompok saya
   c. Menjadi anggota suatu kelompok

3. Terhadap barang-barang pribadi yang tiba-tiba diperlukan. Saya
   a. Sering tidak mampu menemukannya
   b. Mampu menemukannya
   c. Selalu dapat menemukannya

4. Mengambil keputusan, saya biasanya
   a. Lambat dan sulit
   b. Cukup cepat dan cukup mudah
   c. Cepat dan mudah

5. Saya lebih suka
   a. Mengerjakan beberapa tugas mudah sekaligus
   b. Mengerjakan banyak tugas sekaligus
   c. Satu tugas yang sulit namun menarik

6. Terhadap orang baru yang dikenal baik, saya akan
   a. Berperilaku pasif
   b. Biasa saja
   c. Berusaha agar orang tersebut semakin akrab dengan saya

7. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan yang detail, bagi saya
    a. Terdengar membosankan
    b. Biasa saja
    c. Menarik hati

8. Untuk membuat orang lain mau bekerja keras, saya merasa
    a. Kesulitan
    b. Cukup mudah
    c. Mudah

9. Dalam bekerja, saya
    a. Mengalir menjalaninya
    b. Menikmatinya
    c. Bersemangat untuk sukses

10. Dalam menjalani kehidupan, saya merasa persahabatan itu
    a. Tidak perlu terlalu dipentingkan
    b. Penting
    c. Paling penting untuk dijaga

11. Dalam proses pembuatan keputusan kelompok. Saya lebih suka menunggu dan menyelaraskan diri
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

12. Dalam memimpin, saya merasa telah menjadi pemimpin yang baik
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

13. Terhadap penampilan. Saya
    a. Rapi dan bersih
    b. Biasa saja

c. Tidak mementingkan penampilan

14. Dalam berteman. Saya lebih suka
    a. Teman mengenal saya lebih mendalam
    b. Teman mengenal saya luarnya saja
    c. Teman mengenal saya dari luar dan mendalam

15. Saya mampu menulis dengan rapi dan lurus pada kertas tidak bergaris
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

16. Dalam kelompok kerja, saya biasanya mampu memengaruhi anggota kelompok untuk melakukan apa yang saya inginkan
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    a. Tidak

17. Setiap akan bertindak, saya berpikir dan berencana
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

18. Dibandingkan berdiam di rumah, saya lebih memilih ajakan teman untuk berkumpul bersama
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

19. Memandu dan menjaga disiplin kelompok. Saya merasa mudah
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

20. Dengan merencanakan apa yang akan dilakukan besok. Saya merasa tenang
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

21. Ketika tidak bersama teman-teman, saya merasa tidak bahagia
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

22. Terhadap masalah orang lain, saya suka memberikan nasihat
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

23. Dalam menyelesaikan tugas, saya mengatur kecepatan mengerjakannya secara cermat
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

24. Saya akrab dengan orang-orang yang menjadi rekan dalam kelompok atau pekerjaan
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

25. Ketika bersama orang lain, saya biasanya lebih banyak yang memutuskan sesuatu
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

26. Terhadap pekerjaan yang memiliki batas waktu ketat, saya merasa
    a. Bersemangat
    b. Cukup bersemangat
    c. Khawatir

27. Dengan menjadi penentu arah gerak kelompok. Saya merasa bahagia.
    a. Ya
    b. Kadang-kadang
    c. Tidak

28. Mengenai target dalam pekerjaan. Saya menetapkan
    a. Sebagaimana rata-rata pencapaian pada umumnya
    b. Di atas rata-rata pencapaian pada umumnya
    c. Tidak menekankan target kerja

29. Dalam kepanitiaan kegiatan. Saya lebih senang menjadi
    a. Sekretaris
    b. Penanggung jawab
    c. Anggota

30. Menghadapi kenyataan ada orang yang tidak menyukai saya
    a. Tidak peduli
    b. Cemas
    c. Menerima

LEMBAR JAWABAN

Identitas Diri

Nama **: ……. (L / P)**

Tanggal Lahir **: …….**

Usia **: …….**

Domisili **: …….**

Petunjuk :

Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban A, B, atau C di setiap nomor di bawah ini.

1	A	B	C
2	A	B	C
3	A	B	C
4	A	B	C
5	A	B	C
6	A	B	C
7	A	B	C
8	A	B	C
9	A	B	C
10	A	B	C
11	A	B	C
12	A	B	C
13	A	B	C
14	A	B	C
15	A	B	C

16	A	B	C
17	A	B	C
18	A	B	C
19	A	B	C
20	A	B	C
21	A	B	C
22	A	B	C
23	A	B	C
24	A	B	C
25	A	B	C
26	A	B	C
27	A	B	C
28	A	B	C
29	A	B	C
30	A	B	C

LAMPIRAN 2. PERSONALIA TENAGA PELAKSANA DAN KUALIFIKASI

No	Nama / NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Kualifikasi	Uraian Tugas
1	Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi, Psikolog 0014118601	Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru Prodi Psikologi	Psikologi	4,5 jam x 20 minggu	Ketua Peneliti	Observasi, Pelaksana Penelitian, Membuat laporan penelitian, Menganalisis data
2	Hayatun Thaibah, M.Psi, Psikolog 8859210016	Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Prodi Pendidikan Khusus	Psikologi	3.5 jam x 20 minggu	Anggota Peneliti	Observasi, Membuat Laporan Keuangan, Membantu membuat Laporan Penelitian
3	Aisyah Putri Maulidina I1C115048	Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru Prodi Psikologi	Psikologi	2 jam x 20 minggu	Mahasiswa	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan
4	Muhammad Zidan Ramadhan 1710127210012	Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Prodi Pendidikan Khusus	Pendidikan Khusus	2 jam x 20 minggu	Mahasiswa	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan
5	Ika Raudini Hayati, S.IP	-	Ilmu Pemerintahan	2 jam x 15 minggu	Pembantu Peneliti	Mencari tempat pelaksanaan penelitian, mendata dan meminta kesediaan calon informan
6	Rahmiyati, S.Psi	Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru	Psikologi	2 jam x 15 minggu	Pengolah Data Hasil	Mengolah data hasil penelitian awal dan akhir

		Prodi Psikologi			Penelitian	
7	Alya Hanin Dhiya Mufwin, S.Psi	-	Psikologi	2 jam x 15 minggu	Sekretaris Peneliti	Membuat artikel hasil penelitian dan mentranslet ke Bahasa Inggris, Mencatat kegiatan harian selama penelitian (Notulen)
8	Muhammad Rifqi Rizani	Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Prodi Pendidikan Khusus	Pendidikan Khusus	2 jam x 10 minggu	Petugas Lapangan	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan
9	Dini Riwanti, S.Psi	SD Muhammadiyah 8 & 10 Banjarmasin	Psikologi	2 jam x 10 minggu	Petugas Lapangan	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan
10	Rahmadilla Nuratikah, S.Psi	-	Psikologi	2 jam x 10 minggu	Petugas Lapangan	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan
11	Rizka Syifa Aminy, S.Psi	-	Psikologi	2 jam x 10 minggu	Petugas Lapangan	Observasi, Mendata dan meminta kesediaan calon informan

Lampiran 3. Poster Kegiatan Penelitian

DEVELOPMENT AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF MKDP DAY S INSTRUMENT AS THE MEASUREMENT OF PERSONALITY BASED ON WORKER IN KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Syarif Hidayatullah and Hayatun Thaibah

Abstract

The personality of a worker or employee is one of the important things to know. However, the development of personality measurement tools made directly in Indonesia is still relatively small. This study aims to develop and identify the psychometric properties of the MKDP Day's Instrument as a personality measurement tool in the context of the workforce in South Kalimantan. The research subjects were 1,123 people between the age of 20-30 years. MKDP Day's Instrument was made by researchers consisting of motivation, cooperation, discipline, and leadership dimensions by taking into account the personality theory of Needs from Murray and Papi Kostick from Kostick. The reliability test used a composite score with a stratified alpha coefficient. The validity test used was confirmatory factor analysis (CFA). The result of the reliability test is 0.832. The four dimensions of the instrument were able to explain 22% of the variables. It found 19 factors that can be formed on the instrument. There are 21 valid items from the initial 60 items with an uneven distribution between the dimensions. Further instrument development is needed to produce better psychometric properties.

Introduction

The personality of a worker or employee is one of the important things to know. Through personality, various things can be seen, including behavior patterns in order to better understand how a person acts in certain situations. Personality is a psychic aspect that potentially together with physical abilities are used for production purposes. Personality has a positive and significant effect on employee performance. A person's personality has dimensions that are specifically related to the behaviors needed to be effective at work. Yesil and Sozbilir (2012) conducted research on the important role of personality in understanding human behavior. The researcher found that among the personality dimensions based on the five-factor personality theory (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness) only one dimension had a positive relationship to innovation behavior, namely openness to experience. Based on this explanation, the researcher wants to develop a personality measurement tool, especially in the South Kalimantan region. This research intends to make a measuring instrument that is simple, practical, and has good psychometric property requirements. Therefore, the researcher wants to develop and identify the psychometric properties of the MKDP Day's Instrument as a personality measurement tool in the context of the workforce in South Kalimantan.

Result

1. Composite Score Reliability

The following is a stratified alpha formula that will be used to measure reliability.

$$r_{STRAT,\alpha} = 1 - \frac{\sum_{j=1}^{k} \sigma_i^2 (1 - r_i)}{\sigma_x^2}$$

where refers to variance of i component, ri is reliability of i component, and is variance of total score (involving all item on the test).

Dimension	Variance	Reliability
Motivation	12,282	0,650
Cooperation	9,155	0,458
Discipline	12,134	0,627
Leadership	19,412	0,715
Total Score	115,085	

Based on the stratified alpha formula (1), the reliability of the composite score is 0.832.

2. Confirmatory Factor Analysis

Confirmatory factor analysis is used to see the validity of the items based on the four factors that make up the MKDP instrument. The results of the KMO Measure of Sampling Adequacy shows the number 0.864, which means the scale meets the requirements to be tested using factor analysis. Based on the results of the CFA, a total of 27 valid items were found. However, if you look at the suitability of the dimensions, then the valid items are 21 items.

Conclusions And Suggestions

MKDP Day's Instrument has satisfactory reliability. The four dimensions of the instrument were able to explain 22% of the variables. 19 factors that can be formed on the instrument were found. There are 21 valid items from the initial 60 items with an uneven distribution between dimensions. The leadership dimension has the most valid items compared to other dimensions. Further instrument development is needed to produce better psychometric properties. The next researcher can use the whole series of evaluation and composing processes by involving many experts for item review and many respondents for the trial process. In addition, more than one approach to the validity test can also be considered.

Thanks to

This research was funded by DIPA Lambung Mangkurat University fiscal year 2021.

LAMPIRAN 5. FOTO KEGIATAN

KEGIATAN DI BANJARBARU



KEGIATAN DI BANJARMASIN



Journal of Educational, Health and Community Psychology
Vol xx, No x, ISSN xx

Name of

Development of the MKDP Day's Instrument as a Personality Measurement Tool compared to the Papikostick Test Tool

Muhammad Syarif Hidayatullah[1]
[1]Lambung Mangkurat University
[1]Banjarbaru
[1]mshidayatullah@ulm.ac.id

Hayatun Thaibah[2]
[2]Lambung Mangkurat University
[2]Banjarmasin
[2]hayatun.thaibah.plb@ulm.ac.id

Aisyah Putri Maulidina[3]
[3]Lambung Mangkurat University
[2]Banjarbaru
[3]putriaisyah2706@gmail.com

Muhammad Zidan Ramadhan[4]
[4]Lambung Mangkurat University
[2]Banjarmasin
[4]mzidanramadhann@gmail.com

Abstract

In the working world, the personality of a worker or employee is one of the important things to know. Personality can be seen from various things including behavior patterns to better understand how someone acts in certain situations. This study aims to look at the MKDP Day's Instrument as a personality measurement tools compared to the Papikostick test. This research method uses a cross-sectional quantitative approach. The research subjects were 235 people aged 17-34 years. Reliability test used a composite score. Validity test used confirmatory factor analysis (CFA) and concurrent criteria. The results showed that the reliability test of the composite score is 0.616 with the results of the CFA loading factor 0.30 with 18 valid items and 4 dimensions explaining 23% of the variables. For the criteria validity, there is no significant relationship between the MKDP Day's instrument and the dimensions in Papikostick.

Keywords: ***MKDP Day's*****, Papikostick**

Muhammad Syarif Hidayatullah, Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, mshidayatullah@ulm.ac.id
Hayatun Thaibah, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, hayatun.thaibah.plb@ulm.ac.id
*** Aisyah Putri Maulidina, Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, putriaisyah2706@gmail.com
***** Muhammad Zidan Ramadhan, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, mzidanramadhann@gmail.com

Introduction

A personality is a complex unit consisting of psychological as well as physical aspects that interact with each other and their environment which changes continuously to form a unique pattern of behavior concerning the goals to be achieved by the individual. Personality is dynamic, which mean that although personality changes continuously, in these changes there are permanent patterns (Suhermanto, 2015).

According to Murray (Hamimn, 2015) personality is an abstraction formulated by theorists and not a mere description of human behavior, every part of human behavior must be understood in relation to other functions, the environment, past experiences, unconsciousness and consciousness, as well as brain function, the formulation is based on behavior that can be observed and the factors that are inferred from those observations.

Personality has an important contribution in understanding the behavior, attitudes, and performance of individuals in the workplace. Innovative work behavior is influenced by several factors, one of which is personality (Yesil & Sozbilir, 2013). Individual personality has dimensions that are specifically related to performance. Personality dimensions based on the five-factor personality theory or The Big Five, namely Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness are used for references that can describe the association of personality types with individual performance (Rachmawati, Hasanati, & Shohib, 2019). The Big Five model provides a taxonomy for studying individual differences, where there are five relatively independent dimensions of personality (Erdheim, 2006).

The theory of psychology put forward by Murray (2008) an expert in the science of psychology reveals that motivation and direction of behavior can be explained through the concept of needs in a person's personality. The basic assumption is that behavior is driven by the internal will of oneself while everyone has needs and this is the impetus in their behavior.

The psychological attributes to be measured are called constructs. The term construct is almost identical in meaning to concept but there are important differences between the two. A concept is a word that expresses an abstract form that is general in nature. Constructs are concepts that are deliberately created for specific scientific purposes (Kerlinger, 1964).

The use of indicators to define a psychological construct is one aspect of measurement in research. The measurement itself is an important aspect of research. An indicator is an operational description of a psychological construct to be measured and studied. The indicator is

also a reference from which the details of the measuring instrument are developed or compiled. We can use indicators to define psychological constructs. These indicators are a way of approaching by using examples of actual behavior that can be observed directly that can be accepted as a valid index of psychological constructs (Marliani, 2010).

According to Kerlinger (1964), there are two ways to know a construct. The first way is to look at other constructs that are theoretically related to that construct. For example, to know a child's intellectual capacity, we can look at the history of their academic achievements in school. The second way is to define the construct specifically so that we can observe or measure it. This is what prompted the development of psychologist's measuring instruments.

The making of items in the psychological measuring instrument must be done carefully. The choice of words (wording) must be accurate and as clear as possible so that the data obtained is valid, especially if the measuring tool is prepared in the form of a self-report. Complex Psychological constructs need to be represented in sentences that are easy for respondents to understand. Thus they can provide correct information about themselves (Susanty, 2018).

Validity testing plays an important role in ensuring that the perpared measuring instrument has the accuracy of representing the measured construct. Researchers can use more than one approach in validity testing if necessary. This is done to ensure that the compiled measuring instrument will provide valid data. In addition, reliability tests should also be performed to determine the consistency of measurement results (Susanty, 2018).

This study aims to develop and identify MKDP Day’s measurement tool as a personality measurement tool in a working context. So the measuring tool used is MKDP Day's as an instrument to measure the constructs of motivation, cooperation, discipline, and leadership. The validity used is the validity of content and the validity of criteria. Content validity is a test of validity that is estimated through testing on this test with rational analysis or through professional judgment. While the validity of the criteria is the ability of a measuring instrument to measure a particular symptom in the present then compare it to other measuring instruments for the same construct. Standardized measuring instruments can be the criteria for the newly created measuring instruments that need its validity to be tested. In this research, the Papikostick test is used as a standardized measuring tool to be the comparison criteria of MKDP Day’s validity.

Research Purposes

This study aims to look at the MKDP Day's Instrument as a personality measurement tool compared to the Papikostik test.

Definition Operational

MKDP Day's instrument is a personality instrument created by researchers by looking at the dimensions of personality that in many cases or activities of psychological test work selection is very dominant to try to be revealed and given an assessment. These dimensions are achievement motivation, cooperation, discipline, and leadership.

Papikostik is a psychological test tool to reveal the masses of traits (basic elements of personality) that are varied in each person, to be then interpreted as the basic structure of the personality itself (Jones, 2011).

Experimental Design

This study uses quantitative research methods with a special type of survey in the construction of measuring instruments. The study population is the workforce in South Kalimantan aged 17-34 years. 235 people were the subjects of this study after the purposive sampling technique. The research was conducted in Banjarmasin City, Banjarbaru City and Banjar Regency in South Kalimantan, which geographically is a part of the city of a thousand rivers (Wetlands), located on the banks of the Barito and Martapura rivers.

Data Description

The research on the development of the MKDP Day's Instrument was conducted offline or by collecting data directly from the research subjects while following strict health protocols. The data collection process was performed between August 2, 2021 to August 21, 2021. The demographic data of the research subjects are as follows.

Table 1.1. Research subjects demographic data

Demographic	Description
Gender	

● Male	85 people
● Female	150 people
Average Age (17-34 years old)	22 years old; SD: 3 years old
Domicile	
● Banjar	24 people
● Banjarbaru	100 people
● Banjarmasin	107 people
● Batola	2 people
● Marabahan	2 people
Total	**235 people**

Research Result

The item feasibility test or the item validity and reliability uses item discrimination with corrected item total correlation (CITC) and composite score.

1. Item Discrimination and Reliability

   Based on the theory of the MKDP instrument, there are four dimensions to be measured. In this data analysis, the dimensions are given the symbols A, B, C, and D. The analysis process is carried out on a component-by-component basis because it is multidimensional.

   1) Dimension A

      In dimension A there are 7 items (1, 5, 9, 11, 15, 28, 29). After the first test, it obtained a reliability value of 0.514 with a CITC of 0.10 - 0.37. By using standard 0.25, 5 items that passed (1, 9, 11, 28, 29) were then retested and resulted in a reliability value of 0.562 with a CITC of 0.28 – 0.37 and a variance of 5.008.

   2) Dimension B

      In dimension B there are 8 items (2, 6, 10, 14, 18, 21, 24, 30). After the first test, it obtained a reliability value of 0.356 with a CITC of 0.01 - 0.31. By using standard 0.25, 4

items that passed (2, 6, 18, 24) were then retested and resulted in a reliability value of 0.592 with a CITC of 0.36 – 0.41 and a variance of 3.008.

3) Dimension C

In dimension C there are 7 items (3, 7, 13, 17, 20, 23, 26). After the first test, it obtained a reliability value of 0.563 with a CITC of 0.20 - 0.42. By using standard 0.25, 5 items that passed (3, 7, 13, 20, 23) were then retested and produced a reliability value of 0.548 with a CITC of 0.23 – 0.38. Item 7 has a CITC below 0.25, so it is tested again by dropping item 7 (3, 13, 20, 23) and getting a reliability of 0.533 with a CITC of 0.25 – 0.39 and a variance of 2.684.

4) Dimension D

In dimension D there are 8 items (4, 8, 12, 16, 19, 22, 25, 27). After the first test, it obtained a reliability value of 0.626 with a CITC of 0.17 - 0.42. By using standard 0.25, 7 items that passed (4, 8, 12, 16, 19, 25, 27) were then retested and produced a reliability value of 0.627 with a CITC of 0.30 – 0.42 and a variance of 10,824.

Based on the results of the test analysis above, a total of 30 items in the initial instrument changed to 20 items (A:5 ; B:4 ; C:4 ; D:7).

2. Composite Score Reliability

The reliability of the composite score on this scale uses a stratified alpha coefficient. This coefficient is used to estimate the reliability of the instrument consisting of several subtests or multidimensional (Widhiarso, 2011).

$$r_{STRAT,\alpha} = 1 - \frac{\sum_{j=1}^{k} \quad \sigma_i^2(1 - r_i)}{\sigma_c^2}$$

Annotation :

$r_{STRAT,\alpha}$ = Stratified alpha reliability coefficient
σ_i^2 = Item variance on the i-th component
r_i = Reliability of component i
σ_c^2 = Composite score variance (total test score)

Table 1.2. Composite Score Reliability

Dimension	Variance	Reliability

A	5,008	0,562
B	3,008	0,592
C	2,684	0,533
D	10,824	0,627
Total Score	21,524	

$$r_{STRAT,\alpha} = 1 - \frac{5{,}008(1-0{,}562) + 3{,}008(1-0{,}592) + 2{,}684(1-0{,}533) + 10{,}824\,(1-0{,}627)}{21{,}524}$$
$$= 0{,}595 = 0{,}6$$

So, the reliability of the composite score on the MKDP Day's scale measurement is 0.6.

As a comparison of data for item eligibility, confirmatory factor analysis and criteria validity were carried out using the Papikostick instrument.

1. *Confirmatory Factor Analysis*

   Confirmatory factor analysis was used to see the validity of the items based on the four factors that make up the MKDP instrument. The results of the KMO Measure of Sampling Adequacy show the number 0.742, which means the scale meets the requirements to be tested using factor analysis.

   Based on the total variance data, the 4 factors formed in the scale can explain 23% of the variables. The results of grouping the four factors with the specified coefficient standard value of 0.30 can be seen in the following table.

Table. 1.3. Rotated Factor Matrix[a]

	Factor			
	1	2	3	4
Aitem1_M				.602
Aitem2_K			.504	
Aitem3_D		.515		
Aitem4_P	.478			
Aitem5_M				
Aitem6_K			.490	
Aitem7_D		.344		
Aitem8_P	.427	.311		

Aitem9_M		.499	.380	.387
Aitem10_K				
Aitem11_M				
Aitem12_P	.370			
Aitem13_D		.475		
Aitem14_K				
Aitem15_M		.452		
Aitem16_P	.504			
Aitem17_D		.331		
Aitem18_K			.530	
Aitem19_P	.338			
Aitem20_D				
Aitem21_K				-.340
Aitem22_P				
Aitem23_D		.461		
Aitem24_K			.508	
Aitem25_P	.538			
Aitem26_D	.423			
Aitem27_P	.360	.343	.325	
Aitem28_M	.345			
Aitem29_M	.438			
Aitem30_K				

Based on the table, it can be seen that factor 1 is dominated by the leadership dimension (P) which consists of items 4, 8, 12, 16, 19, 25, and 27; factor 2 - discipline dimension (D) consist of items 3, 7, 13, 17, and 23; factor 3 - cooperation dimension (K) consists of items 2, 6, 18, and 24; and factor 4 dimensions of motivation (M) consist of items 1 and 9. Based on these results, it can be seen that there are 18 valid items from 30 items in the initial instrument.

The results of the reliability test and the value of the variance of each dimension for the valid items can be seen in the following table. The composite reliability value based on these data is 0.616.

Table. 1.4. Variance Per Dimension

Dimension	Reliability	Variance
Motivation Dimension(M)	0,469	0,034
Cooperation Dimension (K)	0,592	0,014
Discipline Dimension (D)	0,531	0,013

Leadership Dimension (P)	0,627	0,418

2. Validitas Kriteria

The validity of criteria is carried out to determine the comparison of the suitability of the results of the MKDP scale with the results of other instruments that have been tested for quality, in this case, the researcher uses the Papikostick scale. The type of criteria validity used in this study is concurrent validity, where data collection for the MKDP and Papikostick scales is carried out at the same time and comes from the same subject. The results of the correlation between the MKDP scale and the Papikostick scale can be seen in the following table. Based on the table, it can be concluded that there is no correlation between MKDP and Papikostick ($p>0.05$).

Table. 1.5. Criteria Validity

Scale	Sig. 2 Tailed Pearson Correlation
MKDP-Papi Motivation (M)	0,422
MKDP-Papi Cooperation (K)	0,514
MKDP-Papi Discipline (D)	0,957
MKDP-Papi Leadership(P)	0,654

Discussion

The reliability of MKDP Day's Instrument after being calculated through stratified alpha is 0.616 which means it is included in the low category (Reis & Judd, 2014). This shows that the instrument requires re-evaluation both in terms of content and empirical processes that have been carried out on the subject. As stated by Reis and Judd (2014) that measurement procedures in psychology have a lot of potential for "errors", including because of the weakness in humans as researchers, subjects or participants who are not enthusiastic about answering instruments, to the analysis process that allows data errors. The low reliability results in the initial process of making this instrument do not deny that the MKDP Day's Instrument can still be considered for use in further research with some improvements that can be made. This is because the existing

reliability values cannot be fully generalized and every time an instrument is used, it still requires a reliability test process again (Furr, 2011).

MKDP Day's Instrument uses confirmatory factor analysis (CFA) with a factor loading of 0.30. Based on the results of the CFA, 4 factors formed in the scale are able to explain 23% of the variables. However, by looking at the eigenvalue > 1, it is found that there are 11 factors that can be formed. This formed factor can explain 59% of the variables. This shows that further study is needed regarding the elaboration of the 4 dimensions that have been determined by the researchers to become items. The percentage of representation of 23% is feared to result in biased measurements to produce valid data according to the purpose of the instrument. The number of 11 factors formed from this instrument can also be considered considering that one of the measuring instruments that is the reference material for making this instrument, Papi Kostick, has many aspects. As stated by Tirtawinata (2013) Papi Kostick describes a person's personality in 20 aspects, each of which represents a need or another role comprehensively based on the perception of the individual who tests themself.

Based on the load factor of 0.30, it was found that the factors with items came from 2 different dimensions. A good measuring tool is when the description of the dimensions is theoretically the same as the grouping of factors from the results of statistical calculations. Therefore, the items in these different dimensions require further analysis by construct experts to assess their suitability.

Apart from the existence of several items that are incompatible with the instrument blueprint, leadership is the dimension that has the highest number of valid items compared to other dimensions. This is quite good and needs to be maintained given the importance of the leadership role. Leadership has a direct impact on organizational performance through the role of employees in the organization (Isa et al., 2019). Leadership in the management function is related to how leaders are able to influence, direct, motivate and supervise others to be able to carry out planned tasks so as to achieve organizational goals and objectives (Jakaria & Putra, 2020).

The total number of valid items and compatible to their respective dimensions is 18 items from the initial 60 items. Of the 21 items, the dimensions do not have an equal number. Making personality measurement tools requires continuous development and of course through a process that is not short. Like Triwahyuni, et al (2019) which underwent 11 trials to get good reliability

on the personality measurement tool being developed. The results of this MKDP Day's Instrument research can be the first step to then go back through the development and evaluation process. This is because the development of personality measurement tools made directly in Indonesia is still relatively small (Periantalo & Azwar, 2017). While the personality measurement tool has its own important role. Personality has a positive and significant effect on employee performance (Fiernaningsih, 2017; Widyasari et al., 2007). Hogan et al (1996) revealed that if the personality measuring instrument is well structured, then that instrument will be valid in predicting one's work performance.

Conclusion

It can be concluded that the MKDP Day's Instrument as a personality measurement tool in the context of the workforce in South Kalimantan can be used for ages 17 to 34 years with the composite score reliability result on the MKDP scale measurement is 0.616. The results of the CFA loading factor 0.30: 18 valid items and 4 dimensions that can explain 23% of the variables. Criteria validity: there is no significant relationship between MKDP Day's Instrument and the dimensions on Papikostick.

Suggestion

a. For lecturers, it can be a role model in the development of other personality measurement tools in different contexts.
b. For campuses, it can be an input to develop this MKDP Day's personality measurement tool as part of use in universities.
c. Future researchers are expected to be able to conduct similar research by creating and developing new instruments that are viewed from a psychological perspective in the context of work, social, clinical, or even educational.
d. The researcher would like to thank the University of Lambung Mangkurat Banjarmasin for funding through the DIPA of the University of Lambung Mangkurat for the 2021 Fiscal Year.

References

Amelia, Rika. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Taman Budaya Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Medan Area.

Anitei, M., Stoica, I. & Samsonescu, M. (2012). *Particularities of personality traits and perceived stress at workplace for the young workers in Romania*. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 84 (2013),* 1010 – 1014.

Ashton, M. C. (1998). *Personality and job performance: The importance of narrow traits*. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 289 - 303.

Atkinson, J., W. & Litwin, G., H. (1960). *Achievement Motive and Test Anxiety Conceived as Motive to Approach Success dan Motive to Avoid Failure*. Journal of Abnormal and Social Psychology. 60 (1). 52-63.

Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

_____. (2015). Dasar-dasar psikometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

_____. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

BPS Provinsi Kalimantan Selatan, Provinsi Kalimantan Selatan dalam Angka 2017, (Banjarmasin: CV. Karya Bintang Musim, 2017), h. 4

Cemani, D. P., Soebroto, A. A., & Wicaksono, S. A. (2013). Sistem pakar tes kepribadian papi kostick untuk seleksi dan penempatan tenaga kerja. *MATICS*.

Dongoran, F. R., Syah, H. D., Marniati. M., Hubur, A. A., & Sisulawati, S. (2020). Factors Influencing Learning Motivation in the Learning Process. *Journal of Critical Review*. 7 (17). 506-511.

Erdheim, J, Wang, M. & Zickar, M.J. (2006). *Linking the Big Five Personality constructs to organizational commitment. Personality and Individual Differences*, 41, 960-961.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta

Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. 3 (3). 244-255

Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis, 11 (2),* Desember 2017.

Fitriansyah, M. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Medan Area.

Gunawan, L. N. (2017). Kontrol Diri dan Penyesuaian Diri dengan Kedisiplinan Siswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1).

Hartati, S. (1991). Keterlibatan kerja ditinjau dari tes kepribadian karyawan. Lembaga Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Locus of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1), 37-46.

Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan ke 19, Edisi Revisi. Jakrta: PT.Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hogan, R. Hogan, J. and Roberts, B. W. (1996). *Personality measurement and employment decision: Questions and answers. American Psychologist*. *51,* 469 - 477.

Hogan, R., Curphy, G. J., and Hogan, J. (1994). *What we Know about leadership: Effectiveness and personality. American Psychologist, 46 (6),* 493 - 504.

Isa, K., Tenah, S. S., Atim, A., & Jam, N. A. (2019). Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, *8*(3), 6551-6553.

Ishak, N., Khairuddin, F. N., Aziz, & N. Shaziella. (2019). Level of Team Effectiveness Among MARA Employees. *Jurnal Intelek*. 14 (2). 104-116

Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 4(1), 57-64.

Jafar. Suhermanto. (2015). *Psympathic*. Jurnal Ilmiah Psikologi, Struktur Kepribadian Manusia Perspektif Psikologi dan Filsafat Vol. 2, No. 2, 210-211.

Jakaria, R. B., & Putra, B. I. (2020). Buku Ajar Mata Kuliah Psikologi Industri. *Umsida Press*, 1-119.

Jones, S. (2011). *Psychological testing. The esential guide to using and surviving the most popular recruitment and career development tests*. Great Britain: Harriman House Ltd.

Jung, J., & Basalamah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 3(1).

Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? (Edisi 21)*. Rajagrafindo Persada.

Kerlinger, F. N. (1964). *Foundations of Behavioral Research*. Amerika Serikat: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.

Kierstead, J. (1998). *Personality and Job Performance: A Research Overview. Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada.*

Kokom. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Publik*. 11(01) 114-124.

Listyanti, N., Kadek & Dewi, A.A., S., Kartika. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen*. 8(8). 5285-5303.

McClelland, D. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.

Murray, H. A. (2008). *Explorations in personality.* New York: Oxford University Press, Inc.

Naisaban, L. (2003). Psikologi jung: tipe kepribadian manusia dan rahasia sukses dalam hidup. Jakarta: Gramedia.

Periantalo, J. (2016). Penelitian kuantitatif untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora, 1 (2),* 191 – 207.

Prabowo, A., Nisa, A. C., & Jadmiko, G. T. (2016). Profil Kepribadian Tes Wartegg (Studi Deskriptif pada Seleksi Karyawan). In *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity* (pp. 23-27).

Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen, 3*(2), 20-27.

Rachmawati, S., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). *Big Five Personality* dan Kinerja Keselamatan pada Karyawan. *PSIKOVIDYA*, Vol 23, No.2, 177.

Rahayuningsih, T. 2017. Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117-121.

Riana, L. W. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi,* 7(1).

Rosyidi, Hamim. (2015). Psikologi Kepribadian (Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik, dan Humanistik). Surabaya: Jaudar Press.

Salgado, J. F. (1997). *The five factor model of personality and job performance in the European Community. Journal of Applied Psychology, 82 (1),* 30 – 43.

Samwel, J., O. (2019). The Importance Of Teamwork On Employees Performance-Evidence From Selected Manufactaring Companies in Lake Zone Regions of Tanzania. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 3 (5). 1-13

Sarwono. S.W. (2011). Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Savira, A. W., & Hidayat, R. (2017). Validitas Prediktif PAPI-Kostick dan BAUM terhadap Pengendalian Emosi Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *44*(3), 223-235.

Septiyadi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Susanty, R. (2018). Konstruksi Alat Ukur dalam Penelitian Psikologi Islam. *Jurnal Middle East and Islamic Studies, 5*(1), 98-113.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya* Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).

Syelviani, M. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian Cabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 1-11.

Tirtawinata, C. M. (2013). Mengenal dan menemukan diri melalui kebersamaan dengan orang lain. *Humaniora*, *4*(2), 1309-1319.

Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). P*sychology and work. Perspectives on industrial and organizational psychology*. New York: Taylor & Francis.

Van der Walt, H.S. (2002). *Meta-analyses of the relationship between personality measurement and job performance in South Africa*. Presentation: SIOPSA Conference, Pretoria, 13-14 June 2002.

Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 6(1), 54-67.

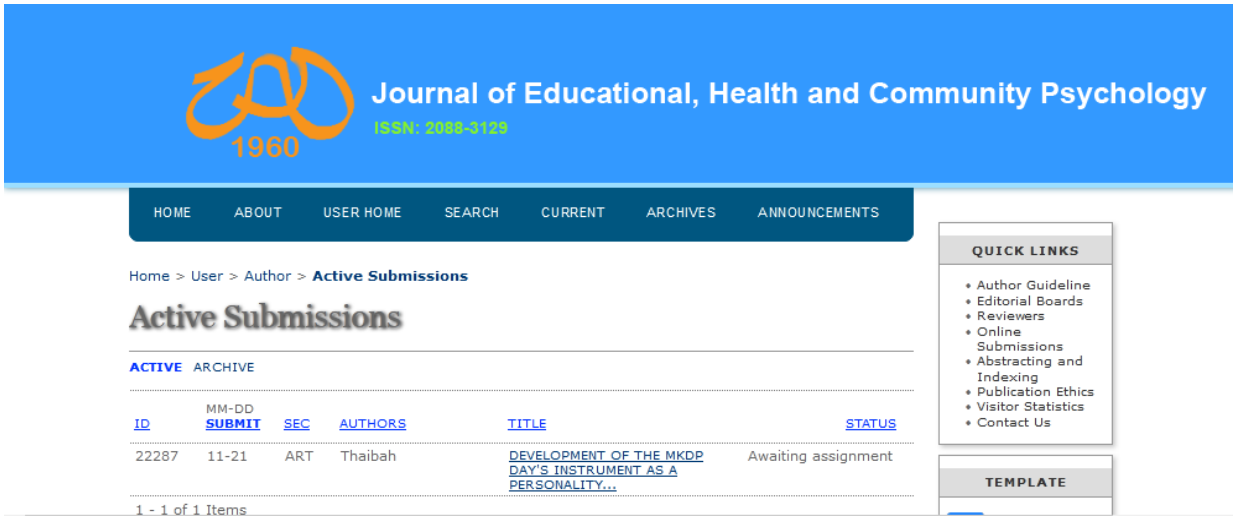
Wibowo, P., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengembangan Pola Kerjasama Antar Karyawan Pt Dong Bang Indo Untuk Meningkatkan Stimulus Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 4(4).

Widiantoro, D., & Herawati, I. (2020). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva Jurnal Psikologi*, 2(2), 60-65.

Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. 2007. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi: Analisis pada perusahaan peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakrta. *KINERJA, 11 (1),* 40 – 49.

Yesil, S., & Sozbilir, F. (2012). *An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace*. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 81 (2013),* 540 – 551.

BUKTI SUBMISSIONS ARTIKEL INTERNASIONAL



Journal of Educational, Health and Community Psychology
ISSN: 2088-3129

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
22287	11-21	ART	Thaibah	DEVELOPMENT OF THE MKDP DAY'S INSTRUMENT AS A PERSONALITY...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

QUICK LINKS

- Author Guideline
- Editorial Boards
- Reviewers
- Online Submissions
- Abstracting and Indexing
- Publication Ethics
- Visitor Statistics
- Contact Us

TEMPLATE